

Jobbtilfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere

*En kvantitativ undersøkelse av betydningen av
arbeidsmiljøforhold for jobbtilfredshet og motivasjon*

Sigrid Holm



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2007

Sammendrag

I denne oppgaven undersøker jeg hvordan sosialarbeidere har det i arbeidslivet tre år etter endt utdanning; om de er tilfreds med og motivert for jobben sammenlignet med profesjonsutøvere innen andre velferdsstatsyrker, og hva som påvirker graden av tilfredshet og motivasjon.

Sosialarbeidere, som her er en samlebetegnelse for sosionomer og barnevernspedagoger, fyller en viktig funksjon innen den moderne, norske velferdsstaten, i det de jobber med spesielt utsatte grupper, grupper som gjerne faller utenfor velferdsstatens øvrige tjenestetilbud. Samtidig som de har mange trekk til felles med andre velferdsstatsprofesjoner i det de skal hjelpe og vise omsorg, står de også i en litt spesiell dobbeltposisjon. På den ene siden opptrer de som portvakter overfor klienter som ønsker tilgang til støtte fra det offentlige. Her må sosialarbeiderne bestemme hvem som skal få hva, og hvor mye, i overensstemmelse med de regler og retningslinjer som er gitt fra samfunnets side. På den annen side har de rollen som advokat for de samme gruppene vis-à-vis samfunnet, og det er en del av sosialarbeiderens stilling å tale de utsattes sak og arbeide for sosiale endringer for å forbedre kårerne deres.

Hvordan sosialarbeiderne opplever arbeidet sitt, og i hvilken grad de er tilfredse og motiverte, må antas å virke inn på hvor god jobb de gjør, noe som selvfølgelig er viktig i et samfunnsmessig perspektiv ut fra effektivitetshensyn, men også i forhold til den enkelte sosialarbeider og de klienter denne møter. Utfallet av klientarbeid bygger i stor grad på den mellommenneskelige relasjonen som bygges opp mellom sosialarbeideren og klienten. Om sosialarbeideren er misfornøyd og demotivert, vil denne relasjonen bli av dårligere kvalitet, og den nødvendige tilliten kan bli vanskelig å oppnå. For den enkelte sosialarbeider har det også mye å si rent livskvalitetsmessig hvorvidt vedkommende har det bra i jobbsammenheng eller ikke, ettersom arbeidet er noe man bruker mye tid og krefter på.

Oppgaven baserer seg på materiale fra StudData, en longitudinell spørreundersøkelse initiert og administrert av Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo. Studenter fra en rekke høyskoleutdanninger har besvart et spørreskjema ved studiestart, ved studieslutt og tre år etter endt utdanning. I denne oppgaven bruker jeg svarene som er samlet inn tre år etter

utdanningens slutt. På dette tidspunktet er de fleste ute i arbeid. Jeg bruker flere forskjellige analysemetoder, blant annet krysstabellanalyse, faktoranalyse og regresjonsanalyse.

Det teoretiske rammeverket for oppgaven er to delvis overlappende modeller. Den ene er Karasek og Theorells jobbstressmodell (Karasek og Theorell, 1990:70). Denne modellen sier at krav har en negativ effekt på jobbtilfredshet, mens kontroll, eller autonomi, i arbeidet har en positiv effekt på dette. Dessuten fungerer kontroll som en buffer mot det å ha lave krav, og sosial støtte som en buffer mot de negative følgene av det å ha høye krav og lav kontroll. Jeg ønsker å undersøke om dette gjelder i mitt materiale også, og dessuten om dette gjelder for motivasjon i tillegg til jobbtilfredshet. Den andre modellen jeg bruker, er Cherniss' utbrenthetsmodell, som predikerer at et misforhold mellom krav og ressurser i arbeidet fører til holdnings- og atferdsendring, blant annet i form av distansering fra jobben (Cherniss, 1980b:17-18).

Jeg måler tilfredshet ved hjelp av to spørsmål: 1) *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* og 2) *Har du forsøkt å få annet arbeid (stilling/jobb) den siste måneden?* Motivasjon måler jeg ved hjelp av to indekser, den første kalt *jobbengasjement* (fra engelsk: *job involvement* (Lodahl og Kejner, 1965)), den andre *organisasjonstilknytning* (fra engelsk: *organizational commitment* (Porter, Steers, Mowday og Boulian, 1974)) som hver består av tre spørsmål. Jeg finner at sosialarbeiderne i denne undersøkelsen i det store og hele er tilfredse og motiverte i arbeidet sitt. Med hensyn til dette, skiller de seg i utgangspunktet ikke stort fra en sammenligningsgruppe bestående av andre velferdsstatsprofesjoner, blant andre sykepleiere og lærere. For begge grupper viser det seg at grad av krav, kontroll (autonomi) og sosial støtte på arbeidsplassen er av betydning for hvor tilfredse og motiverte arbeidstakerne er, mens jeg finner noen forskjeller mellom gruppene med tanke på hva slags og hvor stor innvirkning disse tre faktorene har. Generelt gjelder at høye krav gir mindre tilfredshet og motivasjon, mens det omvendte gjelder for kontroll (autonomi) og sosial støtte. Når det gjelder buffereffektene av kontroll i forhold til høye krav, og sosial støtte i forhold til høye krav og lav kontroll, blir disse i liten grad bekreftet i mine analyser.

Forord

Det er mange som fortjener takk når jeg nå avslutter arbeidet med denne masteroppgaven. Min hovedveileder Arne Mastekaasa har lest igjennom utkastene mine gang på gang, og gitt raske, presise og konstruktive tilbakemeldinger gjennom hele prosessen. Dessuten har biveileder Marianne Dæhlen gitt nyttige tips i forhold til bruk av SPSS, og hjulpet til med utvikling av problemstilling. Senter for profesjonsstudier (SPS) ved Høgskolen i Oslo har gitt meg tilgang på datamaterialet, og dessuten bidratt med kontorplass og stipend. Også familie og venner har vært til stor hjelp underveis; spesielt takk til mine foreldre som har lest igjennom oppgaven nå på slutten, og til Mari, som over utallige kopper med kaffe i løpet av det siste året, har diskutert alle aspekter ved oppgaven med meg.

Den største takken skal Pål og Kaja ha, for all tålmodighet og støtte underveis.

Sigrid Holm

Oslo, februar 2007

Innhold

SAMMENDRAG	I
FORORD	III
INNHold	IV
1. INNLEDNING	1
1.1 UTGANGSPUNKT OG AVGRENSNINGER	1
1.1.1 <i>Det teoretiske rammeverket for oppgaven</i>	2
1.1.2 <i>Forskning rundt sosialt arbeid</i>	3
1.2 PROBLEMSTILLING, BEGREPSDRØFTING OG OPPGAVENS RELEVANS	5
1.2.1 <i>Begrepsdrøfting</i>	5
1.2.2 <i>Oppgavens relevans</i>	7
1.3 HVA ER SOSIALT ARBEID?	8
1.3.1 <i>Det sosiale arbeidets historie</i>	9
1.3.2 <i>Organisering av offentlig sosialarbeid i dag</i>	10
1.3.3 <i>Regelverk</i>	11
1.3.4 <i>Utdanning</i>	13
1.3.5 <i>Spenningsfelt innen sosialt arbeid</i>	14
1.4 OPPGAVENS STUKTUR	15
2. TEORETISKE PERSPEKTIVER OG TIDLIGERE FORSKNING	17
2.1 TEORI OG FORSKNING PÅ TILFREDSHET OG MOTIVASJON	17
2.1.1 <i>Karaseks jobbstressmodell</i>	18
2.1.2 <i>Cherniss' utbrenthetsmodell</i>	20
2.2 TIDLIGERE FORSKNING PÅ JOBBTILFREDSHET OG MOTIVASJON	21
2.2.1 <i>Forskning på sosialarbeidere</i>	22
2.2.2 <i>Amerikansk sosialvesen – realitetssjokk og grasrotbyråkrater</i>	23
2.2.3 <i>Overføringsverdi til norske forhold</i>	25
2.2.4 <i>Byråkratiets virkning på sosialarbeideres jobbtilfredshet og motivasjon</i>	26
2.2.5 <i>Betydningen av autonomi</i>	27
2.2.6 <i>Manglende autonomi i samspill med andre negative forhold</i>	28
2.2.7 <i>Krav</i>	29
2.2.8 <i>Idealisme, realitetssjokk og utbrenthet blant nyansatte</i>	29

2.2.9	<i>Kontakt med klienter og kolleger</i>	31
2.3	PRESISERING AV PROBLEMSTILLINGEN, ANTAKELSER OG FORVENTEDE FUNN.....	32
2.4	OPPSUMMERING	34
3.	METODE	36
3.1	DATAMATERIALE	36
3.1.1	<i>Operasjonalisering av de forholdene som påvirker jobbtilfredshet og motivasjon</i>	38
3.2	OPERASJONALISERING AV JOBBTILFREDSHET OG MOTIVASJON	39
3.2.1	<i>Jobbtilfredshet: To spørsmål</i>	40
3.2.2	<i>Motivasjon: To indekser</i>	41
3.2.3	<i>Korrelasjon mellom jobbtilfredshetsspørsmålene</i>	42
3.2.4	<i>Korrelasjon mellom motivasjonsindeksene</i>	43
3.2.5	<i>Korrelasjon mellom jobbtilfredshet og motivasjon</i>	44
3.3	BARNEVERNSPEDAGOGER OG SOSIONOMER – ELLER SOSIALARBEIDERE?.....	45
3.4	STATISTISKE METODER.....	46
3.4.1	<i>Indekser</i>	48
3.4.2	<i>Faktoranalyse</i>	49
3.4.3	<i>Regresjonsanalyse</i>	50
3.4.4	<i>Lineær regresjonsanalyse</i>	51
3.4.5	<i>Logistisk regresjonsanalyse</i>	51
3.4.6	<i>Ordinal logistisk regresjonsanalyse</i>	52
4.	DESKRIPTIV STATISTIKK, FAKTOR- OG KRYSSSTABELLANALYSER	53
4.1	BESKRIVELSE AV SOSIALARBEIDERPROFESJONENE.....	53
4.2	MÅL PÅ JOBBTILFREDSHET	55
4.3	MÅL PÅ MOTIVASJON	56
4.4	SOSIALARBEIDERNE ARBEIDSSITUASJON.....	59
4.4.1	<i>Arbeidsmiljø</i>	63
4.5	FORHOLDET MELLOM ARBEIDSMILJØFAKTORENE, JOBBTILFREDSHET OG MOTIVASJON	64
4.6	OPPSUMMERING	68
4.6.1	<i>Jobbtilfredshet og motivasjon</i>	68
4.6.2	<i>Krav, kontroll og sosial støtte</i>	69
5.	REGRESJONSANALYSE AV JOBBTILFREDSHET	71
5.1	HVOR TILFREDSE ER SOSIALARBEIDERNE MED JOBBEN?.....	71
5.1.1	<i>Samspill og annengradsledd</i>	73

5.2	FORHOLD SOM PÅVIRKER RESPONDENTENE TIL Å SØKE NY JOBB	75
5.3	SAMMENSTILLING AV DE TO JOBBTILFREDSHETSMÅLENE	80
5.3.1	<i>Effekten av krav, kontroll og sosial støtte på tilfredshet</i>	80
5.3.2	<i>Samspill</i>	81
5.3.3	<i>Klientkontakt</i>	81
6.	REGRESJONSANALYSE AV MOTIVASJON	83
6.1	JOBBENGASJEMENT	83
6.2	ORGANISASJONSTILKNYTNING.....	85
6.2.1	<i>Samspill</i>	86
6.3	SAMMENSTILLING AV DE TO MOTIVASJONSMÅLENE	89
6.3.1	<i>Effekten av krav, kontroll og sosial støtte på motivasjon</i>	90
6.3.2	<i>Samspill</i>	91
6.3.3	<i>Klientkontakt</i>	91
7.	AVSLUTNING OG KONKLUSJON.....	93
7.1	JOBBTILFREDSHET OG MOTIVASJON – SOSIALARBEIDERE OG ANDRE	94
7.2	BETYDNINGEN AV KRAV, KONTROLL OG SOSIAL STØTTE I ARBEIDET	95
7.2.1	<i>Krav kan være både positivt og negativt</i>	95
7.2.2	<i>Kontroll viktig for jobbtilfredshet og motivasjon</i>	97
7.2.3	<i>Betydningen av sosial støtte i arbeidet</i>	98
7.3	SAMSPILL: BUFFERE MOT NEGATIVE ARBEIDSMILJØFORHOLD	99
7.4	KLIENTKONTAKT	100
7.5	SOSIALARBEIDER SOM PORTVAKT OG ADVOKAT – KONKLUSJON	101
7.5.1	<i>Videre forskning</i>	103
REFERANSER		104
VEDLEGG 1: UTDRAK FRA SPØRRESKJEMAET		107
VEDLEGG 2: ANALYSER OG TABELLER.....		108

1. Innledning

I denne oppgaven studerer jeg hvordan nyutdannede sosialarbeidere opplever arbeidet sitt, og i hvilken grad de er tilfredse og motiverte. Dette er viktige spørsmål av flere grunner. For det første har det stor betydning for den enkelte arbeidstaker. Arbeidet er noe man bruker mye tid og krefter på, og har man det ikke bra i arbeidsforholdet, vil dette få konsekvenser for ens velvære også utenfor jobben (Lance, Lautenschlager, Sloan og Varca, 1989; Roll-Hansen, 1997). Dette er viktig med tanke på at mennesket ikke bare er en brikke i samfunnsmaskineriet. Det bør vel også være et mål i seg selv at enkeltmennesker har det bra. For det andre har utførelsen av den jobben sosialarbeideren gjør, avgjørende betydning for brukerne av sosialtjenestene. For en klient kan utfallet av kontakten med sosialtjenesten være helt avhengig av kvaliteten på det sosialfaglige arbeidet som sosialarbeideren gjør. For det tredje er dette viktig ut fra et samfunnsmessig ståsted. En motivert og tilfreds arbeidstaker kan rimeligvis antas å jobbe bedre, ha mindre fravær, og generelt gjøre en bedre jobb enn en misfornøyd arbeidstaker (Kalleberg, 1977:124).

1.1 Utgangspunkt og avgrensninger

Sosialarbeidere er en interessant gruppe fordi de har en antatt belastende jobb som, hvis den blir gjort dårlig, kan ha svært negative følger for mange andre menneskers liv og velbefinnende. De har dessuten en stilling innen velferdsstaten der de på samme tid skal fungere både som *portvakt* i forhold til hvem som skal få tilgang på sosialtjenestens ytelser, og samtidig som *advokat* for samfunnets utsatte grupper. Denne dobbeltrollen finnes ikke i så mange yrker, selv om den ikke er unik for sosialarbeiderne.

Tidligere studier på feltet kan tyde på at de siste tiårene har ført med seg betydelige endringer for denne yrkesgruppen. Ser man på “ytterpunktene” i beskrivelsene av sosialarbeiderne, ble disse på begynnelsen av 1980-tallet funnet å være desillusjonerte, utslitte og på mange måter plagede arbeidsmaur i et tungrodd og inhumant byråkrati (Hove, 1983; Stjernø, 1985). I kontrast til dette er det kommet beskrivelser fra 2000-tallet som gir et bilde av godt fornøyde yrkesutøvere som finner jobben sin meningsfull og givende (Jessen, 2005:61). Dette bildet av at sosialarbeiderne hadde det ille for 20 år siden, men at de nå har det bra, er imidlertid ikke

helt entydig. Sammenlignet med andre velferdsstatsprofesjoner kommer 80-tallets sosialarbeidere relativt godt ut i forhold til hvor mye stress de opplever (Abrahamsen, 1986:38-39). Og også dagens sosialarbeidere kan nok fremdeles slite med byråkratisk rigiditet og en følelse av å komme til kort stilt overfor de arbeidsoppgaver som er pålagt dem. Denne oppgaven er ment som et bidrag til å kaste lys over hvordan dagens sosialarbeidere opplever i arbeidssituasjonen sin.

For å sette sosialarbeidernes situasjon i perspektiv, ønsker jeg å sammenligne dem med andre. Som sammenligningsgruppe har jeg valgt ut en del profesjonsgrupper innen velferdsstaten som i likhet med sosialarbeiderne jobber med mennesker, eksempelvis sykepleiere, fysioterapeuter og lærere. Dette er yrker som i mange henseender er ganske like sosialarbeidernes, men som ikke er basert på den dobbelte rollen som portvakt og advokat som sosialarbeiderprofesjonene fyller innenfor velferdsstaten. En alternativ mulighet hadde vært å sammenligne med yrkesgrupper som har lite til felles med sosialarbeiderne. Grunnen til at jeg har valgt å sammenligne med den førstnevnte gruppen, er at jeg ønsker å undersøke om sosialarbeideryrket har noen spesifikke trekk ved seg som ikke lignende yrker har, eller om det, tvert imot, er slik at disse yrkesgruppene har de aller fleste trekk felles, til tross for sosialarbeidets dobbelte rolle.

1.1.1 Det teoretiske rammeverket for oppgaven

Det teoretiske rammeverket for oppgaven utgjøres av to delvis overlappende modeller. Den første modellen er hentet fra amerikaneren Robert A. Karasek Jr.s artikkel "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign" (1979). Her beskriver han forholdet mellom krav og kontroll (autonomi) på arbeidsplassen. Krav har i utgangspunktet en negativ effekt på jobbtilfredshet, stress og psykosomatiske plager, mens kontroll har en positiv effekt. Modellen impliserer at ulike konstellasjoner av forskjellige grader av krav og kontroll virker ulikt inn på blant annet jobbtilfredshet. Denne modellen er senere blitt videreutviklet til også å innbefatte sosial støtte, der dette inngår med en buffereffekt mot negative effekter av et arbeid med høye krav og/eller lav kontroll (Karasek og Theorell, 1990:70).

Den andre teoretiske modellen er utarbeidet av Cary Cherniss, også han amerikaner, i bøkene *Professional burnout in human service organizations* (1980a) og *Staff burnout: job stress in the human services* (1980b), som begge dreier seg om fenomenet *utbrenthet*. Modellen søker å forklare hva som gjør at nyutdannede arbeidstakere i løpet av de første årene innenfor typiske velferdsyrker med mye brukerkontakt endrer sine holdninger og sin atferd (Cherniss, 1980b).

1.1.2 Forskning rundt sosialt arbeid

Som forskningsobjekt har sosialarbeidere vært viet en hel del oppmerksomhet fra forskjellig hold, ikke minst i løpet av de siste 30 årene. Amerikanske *social workers'* arbeidsbetingelser under en byråkratisk organisasjon var fokuset for Michael Lipskys *Street level bureaucracies* fra 1980. Videre er sosialarbeideres arbeidssituasjon av flere blitt satt i forbindelse med utbrenthet (blant annet hos Cherniss, 1980a). I den norske og skandinaviske velferdsstatsmodellen har det offentlige et utpreget ansvar for den enkelte borger. De fleste sosialarbeiderne som er ansatt innenfor velferdsstaten, jobber innen institusjoner som ofte er store og komplekst oppbygde (Grenness, 1990:4). Dette gjør at forholdene for de norske sosialarbeiderne skiller seg fra de amerikanske på noen punkter.

Som den første omfattende norske undersøkelsen av sosialarbeidere la *Sosialkontorundersøkelsen*, under ledelse av Steinar Stjernø ved Norges kommunal- og sosialhøgskole på begynnelsen av 80-tallet, en basis for mye av det senere arbeidet som er gjort på sosialarbeidere i Norge. Denne undersøkelsen tegnet ikke noe lyst bilde av tilværelsen for de ansatte på sosialkontorene på denne tiden. Sosialarbeiderne ønsket endringer i lover og regler. I urbane strøk minnet sosialt arbeid om industriarbeid, der sosialarbeiderne var nødt til å følge gitte rutiner, mens skjønnsmessige vurderinger ikke fikk plass. Mange hadde psykosomatiske plager i en eller annen form, og mange opplevde at den utdanningen de hadde tatt, ikke var nødvendig for utførelsen av de oppgavene de var pålagt (Stjernø, 1985). Senere studier er derimot ikke fullt så dystre, noe som kan tyde på at endringer har funnet sted som har vært til det bedre for sosialarbeiderne, selv om alt ennå ikke er gull og grønne skoger for denne gruppen.

Omtrent 15 år etter *Sosialkontorundersøkelsen* viser Siw Ellen Jakobsens intervjuundersøkelse av sosionomer på sosialkontor i Oslo fra 1997 at sosialarbeiderne på generell basis stadig ser ut til å bruke regler i stedet for skjønn (Jakobsen, 1997:10). De tilpasser seg arbeidsgivernes effektivitetsmål gjennom det hun kaller å “skumme fløten”. Dette vil si at de bare følger opp og fordyper seg i noen få, interessante tilfeller, mens de i de fleste saker involverer seg i liten grad, og heller gjør bruk av regler enn skjønn (Jakobsen, 1997:52). Tilsvarende funn rapporteres av Sverre Kristoffersen (1996:32). Sosionomene forandrer også synet på sosialklienter når de kommer i jobb, og dette gir seg utslag i at de blir mer tøffe og restriktive overfor dem (Jakobsen, 1997:2). Det ser ut til at sosialarbeiderne opplever et “realitetssjokk” i overgangen fra utdanning til praksis, og dette fører ofte til at deres verdier og holdninger blir endret (Jakobsen, 1997:68). Kristoffersen finner at jo flere negative erfaringer sosialarbeiderne har med klienter, jo større er faren for å utvikle mistroiske og kyniske holdninger. Blant de uerfarne var slike holdninger i liten grad utbredt (Kristoffersen, 1996:61).

Blant de nyeste undersøkelsene som har vært gjort av sosialarbeidere her til lands, finner vi Jorunn Theresia Jessens undersøkelse fra 2005. Hun så på sosialarbeidere som jobber med klientrettet økonomisk sosialhjelp (førstelinjetjeneste) ved ¼ av alle sosialkontor i Norge. Hun finner at de ansatte på sosialkontor i dag jevnt over trives med jobben sin (Jessen, 2005:64). Nærmere ni av ti sosialarbeidere er ganske eller svært tilfredse, til tross for den store graden av arbeidspress, regelstyring og tidsfrister de opplever (Jessen, 2005:64). Jessen forklarer dette med at arbeidet blir oppfattet som interessant, samtidig som det også er en klar tendens i arbeidsmarkedet generelt at folk føler seg tilfreds med sitt nåværende arbeid (Jessen, 2005:65).

I vårt naboland Sverige har Sandra Jönsson bygget sin doktorgradsavhandling (2005a) på tre studier av velferdsstatsyrkesutøvere (“human service workers”), deriblant sosialarbeidere. I likhet med Jessen finner hun at sosialarbeidere stort sett er fornøyd med arbeidssituasjonen sin. Jönssons undersøkelse viser at lederskap, arbeidsmengde, improvisasjon og initiativ, forhold til kolleger, kontroll, mål og arbeidsdefinisjon er viktige for opplevelsen av generell tilfredshet på arbeidsplassen. Også mengden klientarbeid påvirket den generelle jobbtildfredsheten blant sosialarbeiderne (Jönsson, 2005b:1).

1.2 Problemstilling, begrepsdrøfting og oppgavens relevans

Oppgavens problemstilling er todelt, og lyder som følger:

- *Hvordan har sosialarbeiderne det tre år etter endt utdanning med hensyn til jobbtilfredshet og motivasjon sammenlignet med andre velferdsstatsprofesjonsutøvere?*
- *Hvilke sider ved arbeidet påvirker jobbtilfredsheten og motivasjonen hos sosialarbeidere sammenlignet med andre velferdsstatsyrkesutøvere?*

Disse spørsmålene vil bli belyst ved hjelp av teori og egen og andres empiri. Mine empiriske data foreligger i form av en survey-undersøkelse av sosialarbeider- og andre velferdsstatsprofesjoner i 2004, tre år etter at disse har endt sin høyskoleutdanning. De aller fleste, mellom 92 og 96 % av de som har deltatt, er da i jobb, og det er disse jeg vil studere nærmere.

Mitt bidrag i forhold til den foreliggende forskningen er å gi et bilde av arbeidssituasjonen til relativt nyutdannede sosialarbeidere i dagens norske samfunn, sammenlignet med andre velferdsstatsyrkesutøvere. Fokuset vil være på jobbtilfredshet og motivasjon, og hvilke sider ved arbeidet som påvirker disse. Jeg vil først drøfte begrepene ‘jobbtilfredshet’ og ‘motivasjon’.

1.2.1 Begrepsdrøfting

Jobbtilfredshet har vært underlagt forsøk på systematiske studier siden 1930-tallet, og innen organisasjonsforskning er dette et av de mest studerte feltene (Agho, Mueller og Price, 1993:1007-1008). I litteraturen om emnet har det forekommet mange forskjellige definisjoner på jobbtilfredshet. I sin bok *Work and motivation* fra 1964, gikk Victor H. Vroom nærmere inn på de forskjellige definisjonene av begrepet som hadde vært gitt fram til da, og fant ut at en ting de alle hadde det til felles, var at de refererte til jobbtilfredshet som “affektive orienteringer fra individets side mot arbeidsroller de for tiden innehar” (Vroom 1964, i Weir, 1976:9. Min oversettelse). Sagt på en enklere måte kan en si at jobbtilfredshet er i hvilken grad arbeidstakere liker jobben sin (Agho m.fl., 1993:1007).

Også motivasjon har vært underlagt mange forsøk på definisjon (Lawler, 1973:2). Jeg vil i oppgaven måle to typer motivasjon: Jobbengasjement (fra det engelske *job involvement* (Lodahl og Kejner, 1965)) og organisasjonstilknytning (fra det engelske *organizational commitment* (Porter, Steers, Mowday og Boulian, 1974)). Den første typen går på hvor mye respondentens arbeid betyr for henne. Tanken er at en engasjert arbeider også er en motivert arbeider. Jobbengasjement defineres i Thomas M. Lodahl og Mathilde Kejners artikkel “The definition and measurement of job involvement” (1965:24) som internalisering av verdien om at det er bra å arbeide. Den jobbengasjerte arbeidstaker beskrives som en person hvis arbeid er en viktig del av livet, og som blir personlig påvirket av jobbsituasjonen sin, det vil si arbeidet som sådan, kolleger, bedriften og så videre. Den ikke-jobbengasjerte, derimot, knytter ikke livet sitt til jobben på samme måte. Satt på spissen kan man si at førstnevnte “lever for å jobbe”, mens sistnevnte “jobber for å leve”.

Mens jobbengasjement går på selve arbeidet, dreier organisasjonstilknytning seg om den konkrete bedriften man er ansatt ved. Organisasjonstilknytning er definert som “styrken av et individs identifikasjon med, og involvering i, en bestemt organisasjon” (Porter m.fl., 1974:604, min oversettelse). Indeksen skal måle hvor mye virksomheten hun arbeider i betyr for respondenten. Tanken er at dersom virksomheten betyr mye for henne, vil hun også være motivert for å jobbe der.

Personer som er engasjert i jobben sin, later også til å være organisasjonstilknyttet, selv om det ikke nødvendigvis alltid er slik. Disse to formene for motivasjon er således knyttet til hverandre. Årsaken til sammenhengen kan være flere. To mulige forklaringer er at det er organisasjonen som setter standarden for hva som er godt arbeid, og at en jobbengasjert person har vært igjennom en vellykket sosialisering til å jobbe i den typen organisasjoner man finner i dagens samfunn (Lodahl og Kejner, 1965).

Det er også et nært forhold mellom tilfredshet og motivasjon i arbeidet, men heller ikke her er det et én-til-én-forhold. De to beskrives snarere som relaterte, men distinkte holdninger (Porter m.fl., 1974:608). Lodahl og Kejner finner at for enkelte grupper kan det være slik at jobbtilfredshet sammenfaller helt med jobbengasjement, men at også personer som er misfornøyde med jobben sin kan være like engasjert i den som fornøyde arbeidstakere (Lodahl og Kejner, 1965).

1.2.2 Oppgavens relevans

Arne L. Kalleberg gir i sin artikkel “Work values and job reward: a theory of job satisfaction” fra 1977 tre grunner for å studere jobbtilfredshet, som like gjerne også kunne innbefattet motivasjon. For det første er det et mål i seg selv å kunne bedre individers jobbsituasjon. For det andre påvirker hvordan arbeidstakerne har det på jobben deres fysiske og mentale helse også utenfor jobben. Den tredje grunnen til å studere dette er for å kunne øke produktiviteten (Kalleberg, 1977:124). De to første grunnene gjelder den enkelte arbeidstaker, mens den siste går på samfunnet. Enda en grunn man kan nevne, slik jeg gjorde helt innledningsvis, er at for yrkesgrupper som har mye klientkontakt, vil deres jobbtilfredshet og motivasjon ha en direkte innvirkning på klientene. Sosialarbeideren er nødt til å bruke seg selv som verktøy for å oppnå et positivt utfall for klienten (Stolanowski og Rønnestad, 1997:11), og dette har store konsekvenser for alle de klienter vedkommende møter i kraft av å være sosialarbeider, og dessuten for disses forhold til hjelpeapparatet og samfunnet.

Ut fra en velferdstankegang spiller sosialarbeiderne en svært viktig rolle. Sosialtjenesten skal være et sikkerhetsnett som fanger opp de hjelpebehov som ikke dekkes gjennom andre ordninger (Jessen, 2005:11). I praksis dreier dette seg stort sett om de mest utsatte gruppene i samfunnet vårt. Her finner man de som ikke lenger har rett til trygd, og som heller ikke har klart å komme seg i arbeid. Hit kommer narkomane, flyktninger, unge uten nettverk, barn og unge som opplever omsorgssvikt, som er utagerende og som prostituerer seg, og som foreldre og skole ikke lenger klarer å hankses med. Velferdsstaten ser det som sin plikt å gi disse utsatte gruppene et hjelpetilbud. Målsettingen med sosialhjelpen er i siste instans å hjelpe klientene til å klare seg selv (Jessen, 2005:11). I tillegg innebærer sosialarbeiderens mandat også det å arbeide for en rettferdigere fordeling av godene i samfunnet. Hvorvidt sosialarbeiderne er tilfredse og motiverte kan antas å ha en direkte innvirkning på den jobben de gjør, med de ringvirkningene overfor klienter og samfunn det måtte føre med seg.

Noe annet som også gjør sosialarbeidernes tilfredshet og motivasjon interessant, går på det økonomiske (Jönsson, 2005a:13-14). De fleste sosialarbeidere jobber innenfor non-profit-organisasjoner, og å øke profitten for organisasjonen er dermed intet incentiv. Muligheten for egen lønnsøkning er ofte også begrenset. Hva skal da til for å sikre effektivt arbeid?

Til sist gjør funn som er gjort i tidligere studier av sosialarbeideres arbeidssituasjon det i seg selv interessant å studere denne gruppen nærmere. Disse tyder på at det har skjedd en del endringer, samtidig som resultatene også spriker noe med tanke på hvordan sosialarbeiderne egentlig har det.

1.3 Hva er sosialt arbeid?

Hva er så en sosialarbeider, og hva jobber denne med? For å ta det siste først: Sosialt arbeid kan defineres som “et anvendt fagområde hvis hensikt er å hjelpe mennesker [med å] løse sine sosiale problemer” (Levin, 2004:10), eller sagt på en annen måte, å gi mennesker i vanskelige situasjoner det som gjerne kalles “hjelp til selvhjelp”. Samtidig forventes sosialarbeideren å tale de utsattes sak overfor “samfunnet” og arbeide for samfunnsendringer som kan lette tilværelsen for disse utsatte, minske og bøte på urettferdigheter i systemet. Slik sett har sosialarbeiderne en dobbelt funksjon vis-à-vis sine klienter (Grenness, 1990:9).

Sosialt arbeid kan deles i første- og annenlinjetjeneste. Førstelinjetjenesten bistår folk med å takle hverdagen sin, og arbeidsplassene er sosialkontor og barnevernkontor. Her finner vi drøye 50 % av yrkesgruppen. De ansatte i annenlinjetjenesten jobber for eksempel på sykehus eller skoler, eller i andre organisasjoner som vanligvis ikke har sosialt arbeid som sin hovedbeskjeftigelse (Levin, 2004:18).

De to “klassiske” sosialarbeideryrkene er sosionom og barnevernspedagog. I tillegg regnes også ofte vernepleiere med blant sosialarbeiderne. Disse står imidlertid i noe av en særstilling i forhold til de andre to yrkene, da vernepleierne er både helse- og sosialarbeidere (Levin, 2004:11, note 1). Helseaspektet ved dette yrket har i de senere år blant annet vist seg gjennom en posisjonering vis-à-vis sykepleierne, der vernepleierne har ønsket innpass på områder der sykepleierne har vært enerådende, nettopp ved å spille på helsesiden av yrket. Etter å ha sett nærmere på disse tre gruppene, har jeg besluttet meg for å holde vernepleierne utenfor analysen, da disse skiller seg fra de andre to gruppene blant annet ved å ha signifikant lengre arbeidstid, flere menn, lavere alder og å jobbe på andre steder, i tillegg altså til den helsemessige siden ved vernepleiernes arbeid.

1.3.1 Det sosiale arbeidets historie

Den som ikke kan ta vare på seg selv, har fra gammelt av blitt tatt vare på av familie og slekt (Terum, 1996:27). Når det gjaldt de som ikke hadde familie, fantes det i Norge allerede fra 1100-tallet av regler om legd, det vil si at fattige flyttet fra gård til gård, og således ble både forsørget og integrert i lokalsamfunnet. Her hjemme var kirken før reformasjonen sentral i forhold til hjelp til de fattige. Etter dette tidspunktet ble fattighjelpen organisert som mer av en verdslig oppgave, om enn fortsatt knyttet opp mot kirken. I 1845 kom de første nasjonale fattiglovene. Da ble ansvaret for administrering av fattighjelp lagt til verdslig inndelte distrikter, og det var folkevalgte fra kommunestyrene som bestemte hvem som skulle få hjelp, og hvor mye. Det var et viktig prinsipp at ytelsene ble kontrollert av lokalsamfunnet slik at man kunne kontrollere livsførselen til mottakeren (Terum, 1996:27-29). På slutten av 1800-tallet kom det lover som beskyttet barn og unge, og skulle sikre disse best mulige utviklingsmuligheter (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005b:14).

Ser vi til USA, utkrystalliserte det seg rundt overgangen mellom 18- og 1900-tallet to retninger innen praktisk sosialt arbeid. Den ene fulgte en tradisjon grunnlagt av Mary Richmond (1861—1928) fra Baltimore, senere kalt “sosialt arbeids matriark”. Hennes grunntanke var å bidra til rehabilitering og utvikling av vanskeligstilte individer (Levin, 2004:22-24). Den andre retningen ble ledet av Jane Addams (1860—1935) i Chicago. Snarere enn å se fattigdom som noe som heftet ved forskjellige individer, fokuserte hun på menneskers strukturelle kår, og søkte å endre de samfunnsmessige strukturer som omgir menneskene (Levin, 2004:26-32). Disse to retningene kan stadig spores i sosialt arbeid den dag i dag, og begge er integrert i faget. Tor Grenness kaller det “sosialarbeiderens dobbeltfokusering” det å både skulle jobbe med individet og samtidig arbeide for endringer i samfunnet som gir en mer rettferdig fordeling (Grenness, 1990:9).

Tilbake i Norge ble den første utdanningen innen sosialt arbeid opprettet i 1920. Dette var ettårige “sociale kurs” for kvinner i regi av Norske Kvinners Nasjonalråd (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005a:13). I 1950 ble Norges kommunal- og sosialskole (NKSS) etablert, den første offentlige sosialarbeiderutdannelsen (Levin, 2004:32-35). Fra 1949 var det blitt gitt korte barnevernskurs, og fra 1951 ble den første lengre barnevernsutdanningen etablert ved NKSS (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005b:14). Flere skoler og linjer fulgte. En akademiseringsprosess av sosialt arbeid startet i Norge da Institutt for sosialt

arbeid ved Universitetet i Trondheim ble opprettet i 1974 (Christiansen, 2001:327). Denne akademiseringen av faget førte blant annet med seg mer forskning på området, deriblant den såkalte *Sosialkontorundersøkelsen*, som ble initiert i 1978 (Levin, 2004:40).

Fra midten av 1980-tallet dukket det i den vestlige verden opp noe nytt innen offentlig administrasjon: New Public Management (NPM). Dette er et samlekonsept for flere delreformer og teknikker inspirert av det private næringsliv, og kalles gjerne for “en blå bølge” innen velferdsstaten. Offentlig sektor ble på dette tidspunktet sett på som for stor, for byråkratisk (i betydningen regelfiksert og rigid), med for dårlig ledelse, og for lite brukervennlig (Busch, Johnsen, Klausen og Vanebo, 2001:25). Reformene har slått igjennom i store deler av den vestlige verden, selv om implementeringen varierer fra land til land.

NPM bygger på tanken om at det ikke er noen prinsipiell forskjell mellom privat og offentlig sektor. Følgelig er det uproblematisk å overføre modeller fra den ene sektoren til den andre, i det minste om man tar høyde for visse spesielle forhold i det offentlige (Busch m.fl., 2001:28). Detaljregulering ved hjelp av regler erstattes av rammebudsjettering, og ansvaret for oppgaver desentraliseres. Det blir innført resultatvurderinger, kvalitetsmåling og prestasjonsmåling. Andre stikkord er at brukerne skal ha valgfrihet, monopoler innen det offentlige skal avløses av (kvasi-)markeder med konkurranse mellom tilbydere, og en vektlegging av bedriftsøkonomisk produktivitet og effektivitet (Busch m.fl. 2001:40).

For sosialarbeiderne skulle dette på den ene side bety mindre byråkrati og regler som hinder for autonomi i yrkesutøvelsen. På den annen side krever den markedsøkonomiske ideen at man behandler saker raskt og effektivt, hvilket skulle tilsi at skjønsmessige vurderinger, som krever at den enkelte sosialarbeider setter seg ned og bruker tid på en sak, må vike for anvendelsen av regler. Slik sett er det ikke gitt at mindre byråkrati fører til mer skjønnsbruk.

1.3.2 Organisering av offentlig sosialarbeid i dag

Over halvparten av sosionomene jobber innen sosial- og helsesektoren i kommunene. Andre arbeidsplasser er fylkeskommunale institusjoner og organisasjoner, skoleverket, kriminalomsorgen, trygdesektoren og arbeidsmarkedssektoren (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005a:16). Når det gjelder barnevernspedagogene jobber de fleste

på institusjoner og ved barnevern- og sosialkontor; andre områder er innen forebyggende arbeid, psykiatrien og i skolesektoren (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005b:17).

1.3.3 Regelverk

Oppgavene i sosialarbeidernes arbeid innenfor kommunal og fylkeskommunal sosial- og barnevernstjeneste er direkte knyttet til *Lov om sosiale tjenester m.v. (sosialtjenesteloven)* og *Lov om barneverntjenester (barnevernloven)* (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005a:15). Sosialtjenestelovens formål (Helse- og omsorgsdepartementet, 1991, § 1-1)¹ er beskrevet som:

- a) å fremme økonomisk og sosial trygghet, å bedre levevilkårene for vanskeligstilte, å bidra til økt likeverd og likestilling og forebygge sosiale problemer,*
- b) bidra til at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig og til å ha en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre.*

mens barnevernlovens formål (Barne- og likestillingsdepartementet, 1992, § 1-1)² er:

- å sikre at barn og unge som lever under forhold som kan skade deres helse og utvikling, får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid,*
- å bidra til at barn og unge får trygge oppvekstvilkår.*

I begge disse formålsparagrafene er sosialarbeidernes *advokatfunksjon* gjenspeilet.

Sosialarbeiderne skal jobbe for en bedring av utsatte gruppers kår, for økt likeverd og likestilling, og at hjelpen fra samfunnet når fram til de som trenger den, i rett form og i rett tid. I sosialtjenestelovens paragraf står det også at sosialtjenesten på det lokale planet har som oppgave å drive generell forebyggende virksomhet i kommunen, og legge forholdene til rette for at sosialt fellesskap og solidaritet i nærmiljøet styrkes.

¹ Loven ble sist endret i 2006, men ingen av de paragrafene som nevnes her ble endret på det tidspunktet.

² I likhet med sosialtjenesteloven ble også barnevernloven endret i 2006. Ingen av de paragrafene som nevnes her ble endret på det tidspunktet.

Utover dette er lovene i stor grad preget av *portvaktrollen*. Begge lovene spesifiserer i større eller mindre grad hvem som skal få tilgang på tjenester og hvem som ikke skal det. Det er sosialarbeiderne som skal følge opp vedtak om dette, og som dermed sitter med ansvaret for at de som anses som berettiget til en viss form for støtte, får denne, mens de som ikke er berettiget, ikke får det.

Selv om det ikke nødvendigvis er eksplisitt i lovteksten, innebærer mye av det følgende at det må foretas en vurdering av hvem som i de konkrete tilfeller skal få tilgang til goder eller ikke. Sosialtjenesten skal hjelpe til med å finne boliger til mennesker som ikke klarer dette selv (sosialtjenesteloven, § 3-4), gi praktisk bistand og opplæring til personer med særlige hjelpebehov, avlastning og /eller lønn for personer med “særlig tyngende omsorgsarbeid”, oppnevne støttekontakter for folk som trenger dette på grunn av sosiale problemer, alder eller funksjonshemning, og sørge for plass på institusjon til de som måtte trenge det (sosialtjenesteloven, § 4-2). Videre skal sosialtjenesten gi stønad til livsopphold til mennesker som ikke klarer å sørge for seg selv gjennom arbeid eller andre økonomiske rettigheter. I spesielle tilfeller gis det økonomisk stønad til personer i en vanskelig situasjon som trenger penger for å komme seg gjennom eller tilpasse seg denne, selv om de formelle kravene ikke er oppfylt (sosialtjenesteloven, § 5-2). Sosialtjenesten må i hvert enkelt tilfelle ta stilling til *hvem* det er som kan karakteriseres som å være ute av stand til å finne bolig selv, hvem som har hjelpebehov eller omsorgsarbeid som kan karakteriseres som *særlige*, hvem som trenger støttekontakt eller plass på institusjon, ikke klarer å sørge for seg selv, og ikke minst hvem som skal få økonomisk støtte uten at kravene til dette er oppfylt.

Sosialtjenesten har også ansvar for tiltak overfor rusmisbrukere. Man skal forsøke å hjelpe den enkelte ut av misbruket gjennom rådgiving, veiledning og hjelpetiltak. I samarbeid med rusmisbrukeren kan sosialtjenesten hjelpe til med å sette opp et behandlingsopplegg (sosialtjenesteloven, § 6-1), eksempelvis på en institusjon for rusavvenning. Loven åpner også for bruk av tvangsplassering på institusjon dersom en person utsetter seg fysisk eller psykisk for fare gjennom rusmisbruk, og andre hjelpetiltak ikke er tilstrekkelig (sosialtjenesteloven, § 6-2). I 1995 kom det en tilføyelse i loven om at også gravide rusmisbrukere kan holdes i institusjon mot sin vilje, dersom det er “overveiende sannsynlig at barnet vil bli født med skade”, og andre hjelpetiltak er utilstrekkelige (sosialtjenesteloven, § 6-2a). Dette skal i så fall gjøres etter vedtak i fylkesnemnda. Igjen må det vurderes for det

første hvem som er *misbruker*, og også hva som utgjør fysisk eller psykisk fare, og når det er *overveiende sannsynlig* at et foster vil bli skadet av morens rusmisbruk.

Når det gjelder barnevernloven, sier denne at barneverntjenesten har rett og plikt til snarest å undersøke forholdet dersom det er rimelig å tro at det foreligger en situasjon som gir grunnlag for tiltak. Den som barnet bor hos, kan ikke sette seg imot dette (§ 4-3). De kursiverte uttrykkene under viser til hvor man må ta stilling til i hvilke tilfeller man skal gripe inn, og i hvilke man ikke skal gjøre det.

Barnevernloven slår fast at der *særlige behov* foreligger, kan hjelpetiltak settes i verk. Dette kan være oppnevning av støttekontakt, barnehageplass, besøkshjem, økonomisk støtte og annet. Dersom andre hjelpetiltak ikke løser behovene, kan barneverntjenesten formidle plass i fosterhjem, på institusjon, eller ved et senter for foreldre og barn (§ 4-4). Det står videre at det er å foretrekke å sette i verk tiltak i hjemmet framfor å fjerne barnet herfra. Overtagelse av omsorgen for et barn kan allikevel skje i følgende tilfeller: “a) dersom det er *alvorlige mangler* ved den daglige omsorg som barnet får, eller alvorlige mangler i forhold til den personlige kontakt og trygghet som det trenger etter sin alder og utvikling, b) dersom foreldrene *ikke sørger for* at et sykt, funksjonshemmet eller spesielt hjelpetrengende barn *får dekket sitt særlige behov* for behandling og opplæring, c) dersom barnet blir mishandlet eller utsatt for andre *alvorlige overgrep* i hjemmet, eller d) dersom det er *overveiende sannsynlig* at barnets helse eller utvikling kan bli alvorlig skadd fordi foreldrene er ute av stand til å ta tilstrekkelig ansvar for barnet” (barnvernloven, § 4-12, mine uthevninger).

I tillegg til dette har også begge lovene en hel rekke paragrafer om saksbehandling som blant annet går på at tjenester og tiltak i størst mulig grad skal utarbeides i samarbeid med klienten, hvordan man skal klage på vedtak, taushetsplikt og hvordan det offentlige skal forholde seg i tvangssaker (barnevernloven, kapittel 6 og 7; sosialtjenesteloven, kapittel 8 og 9).

1.3.4 Utdanning

Etter *Sosialtjenesteloven* og *Barnvernloven* er det kommunenes ansvar at ansatte innen sosialtjenesten får den nødvendige opplæring, og ansatte plikter å delta i opplæring når denne anses som nødvendig for å opprettholde kvalifikasjonene deres. Samtidig er det statens

oppgave å “sørge for at det finnes et forsvarlig tilbud for utdanning av personale” (Barne- og likestillingsdepartementet, 1992, § 2-1 og § 2-3; Helse- og omsorgsdepartementet, 1991, § 2-3 og § 2-5).

Fra 1998 av har man kunnet utdanne seg til sosionom ved i alt 11 høyskoler i Norge (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005a:13), mens barnevernspedagogutdanning fra 1997 har vært gitt ved 10 høyskoler (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005b:15). Begge utdanningene er 3-årige. 30 studiepoeng, eller en sjettedel av studiet, består av kurs som er felles for barnevernspedagog- og sosionomstudenter, og også ergoterapeut-, fysioterapeut-, radiograf-, sykepleier- og vernepleierutdanningene.

I begge utdanningene inngår det praksis, det vil si at studentene er ute på en arbeidsplass. Det er opp til den enkelte høyskole å bestemme antall og lengde på praksisstudiene, og når i studieforløpet disse blir lagt (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005a:30, , 2005b:31). Eksempelvis har både sosionomstudentene og barnevernsstudentene ved Høgskolen i Oslo to praksisperioder på omtrent åtte uker hver, én i løpet av første, den andre i siste studieår (Høgskolen i Oslo, 2006).

1.3.5 Spenningsfelt innen sosialt arbeid

Som nevnt i innledningen har sosialarbeiderne en dobbeltrolle som portvakt og advokat, en dobbelthet som også gjenspeiles i lovverket. Mens advokatrollen først og fremst skinner igjennom i formålsparagrafene, er portvaktrollen sterkere vektlagt i resten av lovteksten. Dette er noe som skiller sosialarbeideryrkene fra de andre velferdsstatsyrkene, hvor en slik dobbeltrolle ikke finnes. En slik dobbeltrolle vil kunne føre med seg konflikter og motstridende krav til hva man bør vektlegge i arbeidet sitt for den enkelte sosialarbeider, som andre velferdsstatsyrkesutøvere ikke vil oppleve. Det er interessant å undersøke om konflikter og motstridende krav i arbeidet påvirker jobbtilfredsheten og motivasjonen til den som opplever den i påviselig grad i forhold til en som ikke opplever dette.

Portvakt—advokatforholdet er imidlertid ikke det eneste spenningsfeltet sosialarbeidere opplever. En stor del av sosialarbeidernes arbeidstid går for eksempel med til å jobbe ute i andres hjem, langt fra kontor og skjemavelde. I disse situasjonene skal de gi hjelp til

klientene, og samtidig være ikke bare portvakter i forhold til hvem som har rett på det offentliges bistand, men også kontrollører av hvordan klienter lever og organiserer livene sine. Dette å være fysisk tilstede i andres hjem og hverdagsliv er med på å prege sosialarbeiderne arbeid. Og også dette er noe som er ganske spesielt for sosialarbeidere vis-à-vis andre velferdsstatsyrkesutøvere. Dette er likevel ikke noe som gjelder kun sosialarbeidere. Også for eksempel hjemmesykepleiere jobber hjemme hos folk, og legger føringer på hvordan klientene skal innrette seg i hverdagen. Dette altså ikke noe kun sosialarbeidere opplever.

Et tredje spenningsforhold som kan nevnes, er det mellom den enkelte sosialarbeiders lojalitet overfor klienten versus lojaliteten overfor sine overordnede. Hvis sosialarbeideren får pålegg om å bruke mindre tid per sak, samtidig som vedkommende har mange klienter som krever at man bruker god tid på akkurat dem, oppstår det nødvendigvis en konflikt. Dette er antageligvis en konflikttype som finnes i de fleste velferdsstatsyrker som jobber med klienter/brukere.

1.4 Oppgavens stuktur

Jeg har nå gitt et overblikk over det sosiale arbeidets historie, hva sosialt arbeid egentlig er, og hvorfor jeg ønsker å studere akkurat sosialarbeidere nærmere. I det neste kapittelet vil jeg gå mer systematisk gjennom et utvalg av den tidligere forskningen på området jobbtilfredshet og motivasjon, hvilke teoretiske perspektiver som har vært benyttet i studier av dette, og hva tidligere forskning har vist om hvor tilfredse og motiverte sosialarbeidere er. På bakgrunn av dette presiserer jeg problemstillingen min ved å formulere noen mer konkrete antakelser om hva jeg kan vente meg å finne i analysene mine.

I kapittel 3 vil jeg ta for meg metodiske spørsmål, hvilke variabler skal jeg bruke, hvordan disse er operasjonalisert, og hvilke analysemuligheter jeg har med disse. Deretter vil jeg, i kapittel 4, gi en beskrivelse av respondentene, se på deres fordeling på jobbtilfredshets- og motivasjonsvariablene, og gjøre en faktoranalyse av forskjellige forhold ved arbeidsmiljøet.

Kapittel 5 og 6 tar for seg regresjonsanalyser av de avhengige variablene jobbtilfredshet og motivasjon, og ser disse i lys av forskjellige forhold ved arbeidsmiljøet. I det 7. og siste kapitlet oppsummerer jeg funnene mine og hvilke konklusjoner man kan trekke av disse.

2. Teoretiske perspektiver og tidligere forskning

Sosialarbeideryrket har forandret seg i løpet av den tiden det har vært forsket på. Ett trekk er at brukerne av sosialtjenestene er blitt mer bevisst sine rettigheter, og ikke lenger kan sees på som passive mottakere med lua i handa, som er fornøyd med det de får. Dette har økt kravene til sosialarbeiderne “nedenfra”. Samtidig har velferdsstaten gått gjennom forskjellige faser, der ressursbruk, innsparing og effektivisering er blitt satt på dagsorden, ikke minst under påvirkning av *New Public Management* fra midten av 80-tallet av (se over). Forskernes ståsted har også endret seg i løpet av denne tiden.

I dette kapitlet går jeg først gjennom teoretiske modeller over jobbtilfredshet og -motivasjon generelt, og hvilke faktorer som påvirker disse. Deretter ser jeg på studier av jobbtilfredshet og motivasjon generelt, og i forhold til sosialarbeidere spesielt. I diskusjonen av studier av sosialarbeidere tar jeg først for meg noen tidlige studier fra USA, som ikke minst har lagt et begrepsmessig grunnlag for den senere forskningen. Særlig Michael Lipsky har vært sentral når det gjelder begrepsbygging på feltet. Deretter fortsetter jeg med en del forskning fra Norge/Norden. Jeg sammenstiller deretter hva de forskjellige bidragene har kommet fram til med de generelle teorier og modeller omkring jobbtilfredshet og motivasjon, og de faktorene som påvirker dette. Til slutt i kapitlet presiserer jeg problemstillingen min ytterligere og utleder mer konkrete forventninger til funn ut fra denne.

2.1 Teori og forskning på tilfredshet og motivasjon

Jeg nevnte over at jobbtilfredshet henger sammen med den mer generelle tilfredsheten med tilværelsen som folk opplever. I en artikkel fra 1989 viser Lance, Lautenschlager, Sloan og Varca at man kan skille mellom tre modeller for påvirkningsforholdet mellom jobbtilfredshet og generell tilfredshet. Den ene kaller han *bottom-up*. Denne sier at jobbtilfredshet, i likhet med tilfredsheten på andre avgrensede områder i tilværelsen, påvirker menneskers generelle tilfredshet. Jobbtilfredshet blir i sin tur påvirket av forskjellige faktorer utenfor individet, som man kan studere (Lance m.fl. 1989:602). I den andre, *top-down*-modellen, er forholdet

mellom jobbtilfredshet og generell tilfredshet det motsatte, det vil si at jobbtilfredshet blir påvirket av den generelle tilfredsheten. Denne igjen bestemmes av personlighetmessige predisposisjoner (Lance m.fl., 1989:602).

Den tredje modellen er en *toveismodell*, der påvirkningen antas å gå begge veier, og det er denne modellen Lance m.fl. støtter (Lance m.fl., 1989:603, 615-616). Således vil jobbtilfredshet både påvirkes av forskjellige faktorer utenfor individet, men også av den generelle tilfredsheten en person opplever, og også personlighetstrekk (Agho m.fl., 1993:1022).

Near (1984) argumenterer på sin side mot at det finnes noen direkte effekt av generell tilfredshet på jobbtilfredshet. I følge Near er arbeidsforholdene den beste prediktoren for jobbtilfredshet, og det er også gjennom disse at jobbtilfredshet påvirker den generelle tilfredsheten (Near, 1984:360).

Jeg vil i denne oppgaven fokusere på forhold ved arbeidet som kan virke inn på jobbtilfredshet, og ikke på de personlighetstrekk som måtte virke inn på en persons tilfredshet. Jeg har allerede så vidt vært inne på Karaseks og Cherniss' respektive modeller for henholdsvis jobbtilfredshet og utbrenthet. Jeg vil nå gi en nærmere presentasjon av disse.

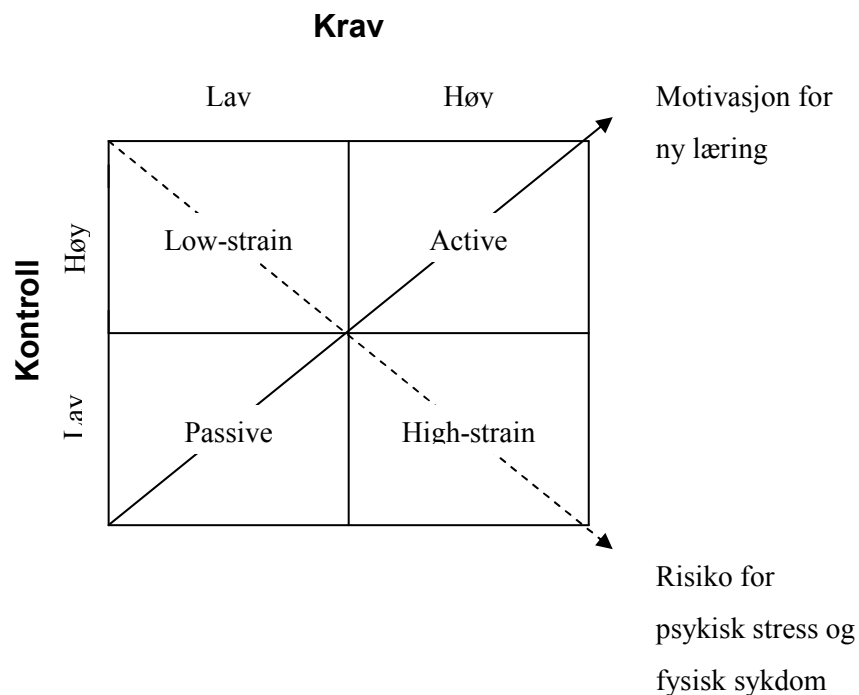
2.1.1 Karaseks jobbstressmodell

Karaseks jobbstressmodell tar utgangspunkt i interaksjonen mellom graden av krav og kontroll som man opplever på jobben. Ut fra om man har lav eller høy kontroll, og lave eller høye krav, utleder han fire forskjellige typer arbeid (se Figur 1). Dersom det er store krav knyttet til arbeidet, samtidig som den enkelte arbeidstaker opplever å ha lav kontroll i forhold til framgangsmåte og tilgang på ressurser, fører dette til større grad av mentalt stress og psykosomatiske plager, høyere sykefravær og generelt mer misnøye. Dette kaller han for "high strain"-jobber. Samtidig er det slik at dersom høy grad av krav ledsages av høy grad av kontroll, uteblir disse negative effektene, i såkalte "aktive" jobber. Om man opplever lave krav, men samtidig høy kontroll, det Karasek kaller "passive" jobber, er også dette forbundet med liten grad av mentalt stress osv., selv om disse jobbene ikke er så givende som aktive jobber. Den fjerde konstellasjonen er når man har både lav kontroll og lave krav. Dette er

såkalt “low strain”-jobber, og disse er igjen forbundet med en høyere grad av mentalt stress og misnøye, selv om det ikke er på langt nær så my som ved “high strain”-jobber (Karasek, 1979:292-295). Karasek har siden utviklet denne modellen videre i til også å innbefatte enda et interagerende element: Hvis man opplever sosial støtte på arbeidsplassen, kan dette demme opp for de negative effektene av å oppleve høye krav og lav kontroll.

Karaseks modell for stressmestring er utarbeidet på grunnlag av survey-data fra Sverige og USA (Karasek, 1979:285). I undersøkelsen målte han jobbstress/-belastning i forhold til både jobbkrav og grad av beslutningsmyndighet/handlefrihet i jobben. Karasek finner at det er kombinasjonen av lav kontroll, i form av beslutningsmyndighet/-frihet, og høye arbeidskrav som forbindes med mentalt stress.

Figur 1: Karaseks jobbstressmodell (etter Karasek og Theorell, 1990:32)



I senere arbeider utvider, som nevnt, Karasek, sammen med Töres Theorell, modellen til også å omfatte sosial støtte. Survey-undersøkelser i USA og Sverige viser at sosial støtte har en positiv effekt i forhold til helseplager og utbrenthet (Karasek og Theorell, 1990:51). Sosial støtte på jobben refererer til det samlede nivået for hjelpsom sosial interaksjon som er

tilgjengelig på jobben, både fra medarbeidere og overordnede (Karasek og Theorell, 1990:69). Sosial støtte kan fungere på flere enn en måte. For det første kan det på forskjellige måter påvirke den ansattes helse/velvære direkte. For det andre kan det virke som en buffer mellom stressorer, i form av høye krav og/eller lav kontroll på jobben, og sykdom (Karasek og Theorell, 1990:69-70). Igjen er fokuset på fysiske og psykiske plager blant arbeidstakere, men det er ikke urimelig å anta at dette også kan ha betydning for jobbtilfredshet og motivasjon.

Denne modellen, både med og uten sosial støtte inkludert, har blitt brukt i mange undersøkelser siden den ble presentert, ikke minst innen forskning på arbeidsforholds innvirkning på helse. Men den er også blitt kritisert. Denne kritikken har ofte dreid seg om hvorvidt interaksjonene som ligger i denne modellen, faktisk eksisterer. For eksempel finner Fletcher og Jones i en undersøkelse av modellens evne til å predikere psykiske belastninger, jobb- og livstilfredshet, at krav og kontroll riktignok begge predikerer disse tingene, men at den forklarte variansen er liten. Dessuten fant de ingen interaksjonseffekter. Riktignok kunne det virke som om det var en interaksjon i forhold til tilfredshet blant menn, men dette viste seg å være en spuriøs sammenheng som oppsto på grunn av kurvelinearitet (Fletcher og Jones, 1993:328). Fletcher og Jones refererer også til andre undersøkelser som viser at sammenhengen mellom krav, kontroll og tilfredshet er kurvelineær framfor lineær.

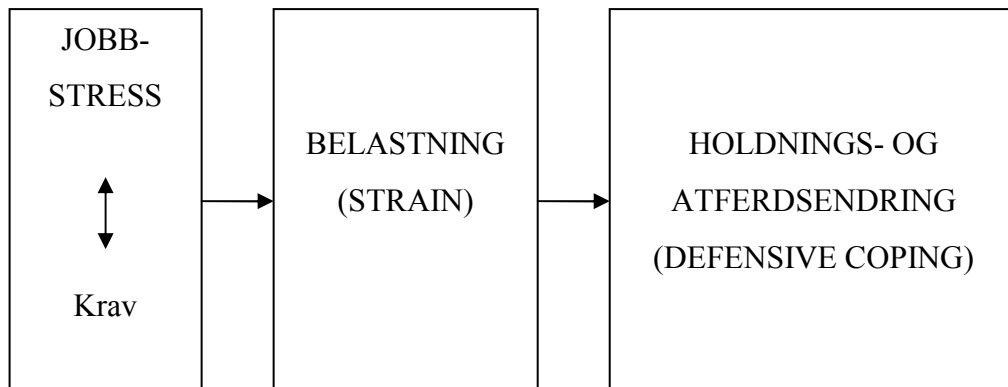
2.1.2 Cherniss' utbrenthetsmodell

Som nevnt over er det de siste 20-30 årene dukket opp stadig flere studier av sosialarbeidere og deres arbeidskår. Samtidig med dette er det også kommet en god del litteratur om *utbrenthet*. Dette er et fenomen som har vært særlig knyttet til menneskebehandlingsyrker, selv om det i de senere årene har vært fokusert en del på at også andre yrkesutøvere kan bli utbrent. Teorien finnes i noe forskjellige varianter, men hovedkjernen er at profesjonsutøveren opplever problemer i forhold til de krav og ressurser han står overfor på jobben, enten vis-à-vis sine overordnede, eller klientene, eller også begge på samme tid.

Amerikaneren Cary Cherniss skrev om utbrenthet på begynnelsen av 80-tallet. Han definerer utbrenthet som en prosess hvor igjennom en tidligere engasjert profesjonsutøver distanserer seg (disengages) fra jobben sin som respons på stress og belastning opplevd i jobben

(Cherniss, 1980b:18). I følge Cherniss er utbrenthet en prosess bestående av tre stadier (se Figur 2 under): I det første stadiet opplever profesjonsutøveren en ubalanse mellom ressurser og krav (stress). Dette fører til stadium to: en umiddelbar, kortvarig emosjonell respons på ubalansen, i form av angst, spenning, utmattelse. I det siste stadiet resulterer denne tilstanden i at profesjonsutøveren endrer sine holdninger og atferd (“defensive coping”) (Cherniss, 1980b:17-18), og et resultat av dette kan være redusert arbeidsmotivasjon. Som vi ser, er det her likhetstrekk med Karaseks jobbstressmodell.

Figur 2: Cherniss' utbrenthetsmodell (Cherniss, 1980b)



2.2 Tidligere forskning på jobbtilfredshet og motivasjon

Det har vært gjort mye forskning på jobbtilfredshet og -motivasjon. Jeg kan her bare nevne noe av alt det som har vært gjort på dette feltet. Som allerede nevnt vil jeg fokusere på hvilke trekk ved arbeidet som kan ha en betydning på jobbtilfredshet og motivasjon.

Stress rapporteres å ha en negativ påvirkning på jobbtilfredshet (Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990; Terry, Nielsen og Perchard, 1993:171), mens autonomi er en faktor som av mange trekkes fram som noe som påvirker jobbtilfredsheten i positiv retning (Agho m.fl., 1993:1019; Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990; Near, 1984; Roll-Hansen, 1997:49; Schmitt og Bedeian, 1982:811). I en analyse av Helseundersøkelsen Nord-Trøndelag, som er en helsescreening av den voksne befolkningen i dette fylket fra 1984, finner Dag Roll-Hansen også et samspill mellom stress og autonomi i tråd med Karasek og Theorells modell (Roll-Hansen, 1997:1997).

2.2.1 Forskning på sosialarbeidere

Når det gjelder sosialarbeidere, har det vært forsket en god del både på disse spesielt, og på menneskebehandlere generelt. Aspekter som har vært mye vektlagt i forhold til disse yrkene er utbrenthet (Abrahamsen, 1986; Cherniss, 1980a og 1980b; Stjernø, 1983) og realitetssjokk (Blau, 1960; Fransson, 2006; Kramer, 1974; Schmalenberg og Kramer, 1979). Et annet tema har vært semi-profesjonalitet, det vil si hvorvidt sosialarbeideryrket fyller alle kriteriene for å være en profesjon (Etzioni, 1969). Videre har mange studert byråkrati og hvorvidt regelstyring begrenser bruk av skjønn (se for eksempel Hove, 1983), og autonomi, hvorvidt den enkelte arbeidstaker har kontroll over egne avgjørelser (Abrahamsen, 1986; Hove, 1983; Stjernø, 1981, m.m.).

Mye tidlig forskning på sosialarbeidere ble gjort i USA, og mange begreper herfra er blitt gjengangere i litteratur om emnet. Derfor vil jeg i denne delen først kort gå gjennom Blaus og Lipskys bidrag fra den amerikanske tradisjonen. I Skandinavia er det gjort flere studier av sosialarbeidere i løpet av de siste 25 årene, og jeg presenterte et utvalg av disse i gjennomgangen av sosialarbeidets historie. Studiene kommer fram til dels motstridende konklusjoner, og de bygger på forskjellige forklaringsmodeller, alt etter hva som er i fokus. En del av diskrepansen i undersøkelsenes resultater skyldes trolig at mye har skjedd innen feltet i løpet av tiden som har gått siden man for alvor begynte å studere sosialarbeidere i Norge.

Jeg vil i det følgende gå mer i detalj på hvilke forklaringer de gir på sine funn. Jeg vil dele inn forklaringsfaktorene eller årsaksfaktorene som blir presentert i disse studiene etter

hvorvidt de kan sies å være trekk ved strukturene eller ved individet selv. Samtlige studier trekker fram både struktur- og individtrekk når de søker å forklare hvordan sosialarbeiderne har det, og hvorfor de har det slik, men noen legger mer vekt på de strukturelle rammene (for eksempel Stjernø), mens andre legger større vekt på trekk ved enkeltindividene i sine forklaringer (for eksempel Jessen).

2.2.2 Amerikansk sosialvesen – realitetssjokk og grasrotbyråkrater

Den amerikanske velferdsstaten er på mange måter ulik den norske. Folk forventes å ha private forsikringer og kjøpe private helse- og sosialtjenester. Universelle ytelser til borgerne, tilsvarende norsk trygdesystem, mangler fullstendig (Halvorsen, 1999:174). Landet har ingen nasjonal konsensus om sosialpolitikk, og man finner store lokale variasjoner. Like fullt finnes det, som i Norge, en behovsbasert sosialtjeneste (Halvorsen, 1999:172), og denne har vært gjenstand for flere studier. To viktige bidrag til denne forskningen kommer fra henholdsvis Peter M. Blau og Michael Lipsky.

Blaus artikkel *Orientation toward clients in a public welfare agency* fra 1960 bygger på en undersøkelse av sosialarbeidere som jobbet ved et stort, offentlig velferdskontor i en storby i USA i 1957. De ansatte ble først observert på jobb i en tremånedersperiode, og deretter intervjuet. Det ble også gjort undersøkelser av kontorets rapporter over hva som ble gjort der (Blau, 1960:343).

Kort fortalt finner Blau at byråkratiske rammer la føringer på servicen til klientene, samtidig som en tilpasning til byråkratiske prosedyrer kunne minske rigiditet og åpne for klientarbeid. Videre viser han at nyansatte sosialarbeidere gjerne hadde svært positive holdninger til klientene, ofte idealistiske. Kontakten med klientene satte imidlertid disse holdningene på prøve (Blau, 1960:347-348), og mange nyansatte i jobben opplevde et *realitetssjokk* som gjorde dem mindre interessert i klientenes velferd. For ansatte som var blitt integrert i jobbkollegiet, ble imidlertid sjokket dempet av sosial støtte (Blau, 1960:356-357).

Blau finner at effekten av realitetssjokket delvis er varig, delvis midlertidig. Sosialarbeiderne starter med å være positivt innstilt overfor klientene, for så i løpet av det første året gradvis å bli mer negative. Men etter om lag tre års arbeid liker sosialarbeiderne klientene bedre, og

stoler igjen mer på dem (Blau, 1960:349). I forhold til StudData-undersøkelsen, som utgjør datamaterialet for denne oppgaven, vil fase tre være særlig interessant. Det har da gått tre år siden profesjonsutøverne var ferdig utdannet, og de befinner seg dermed akkurat på tidspunktet til denne “vendingen” hos Blau.

I sin bok *Street level bureaucracies* fra 1980 beskriver Michael Lipsky hverdagen til såkalte *street level bureaucrats*, eller det man på norsk kan kalle *grasrotbyråkrater* (fornorskningen er hentet fra Stjernø, 1983). Lipsky definerer disse som offentlig tjenestearbeidere som jobber direkte med folk, og som har skjønn som en viktig del av jobben sin. Eksempler på grasrotbyråkrater er lærere, sosialarbeidere, dommere, offentlige advokater og helsearbeidere (Lipsky, 1980).

På mange måter ser det ut til at han skriver om mennesker ansatt i ganske forskjellige stillinger fra det Blau beskriver: På Blaus kontor har de ansatte ingen utdanning eller kursing i sosialt arbeid, og jobben består, i det minste på papiret, i å skrive ut sjekker til de klienter som måtte ha krav på det, uten å være pålagt å drive med noe oppfølgende klientarbeid, selv om det jo viste seg at mange gjorde dette allikevel. Lipsky, på sin side, snakker om *profesjonsutøvere*, sosialarbeidere som har utdanning på lik linje med lærere og sykepleiere, og hvor en viktig del av jobben er skjønnsmessige vurderinger. Dette kan kanskje forklares med at det er 20 år mellom de to arbeidene, og at en del hadde forandret seg mellom Blaus og Lipskys tid. Sammenlignet med dagens Norge ligner Blaus sosialarbeidere på mange måter saksbehandlere på trygdekontor, mens Lipskys ligner sosialarbeidere på sosialkontor (se for eksempel Jessen, 2005, for en gjennomgang av likheter og forskjeller mellom disse yrkene).

Lipskys bok er nærmest blitt en klassiker innen litteratur om velferdsstatens yrker, eller menneskebehandlingsyrker. Han går i boken inn og ser på rammebetingelsene disse yrkene utøves innenfor. På den ene siden er yrkesutøverne i større eller mindre grad profesjonsutøvere innen sitt felt, med profesjonenes idealer om skjønnsbruk og individuell behandling av klienter/pasienter. På den annen side er de ansatt i byråkratiske organisasjoner, hvor kravet om effektivitet, minimering av kostnader og standardisering og rutinisering etterstrebes.

I følge Lipsky vil ledelsen i grasrotbyråkratier forsøke å kontrollere de ansatte gjennom å pålegge dem klare retningslinjer. De ansatte vil imidlertid i hvert fall delvis motstå denne kontrollen i og med at det er de som sitter på informasjonen om møtet med klientene. Dermed kan de legge fram saken *som om den handlingen de valgte var den beste i situasjonen*. På denne måten kan grasrotbyråkratene være tro mot profesjonen selv når de er underlagt regler (Lipsky, 1980:162-163). På denne bakgrunnen slår Lipsky fast at grasrotbyråkratene tross ledelsens forsøk på å kontrollere dem, nyter en relativt stor grad av autonomi.

Nettopp dette siste punktet har imidlertid Lipsky blitt kritisert for. I følge Howe (1991, i Repstad, 2004) tar Lipsky utgangspunkt i at grasrotbyråkrater har mye mer handlefrihet enn de egentlig har. Han tar heller ikke med de stadig mer innsnevrede rammene rundt dem. Handlefriheten kan derfor være av illusorisk art.

2.2.3 Overføringsverdi til norske forhold

Kan Blaus og Lipskys funn fra USA i henholdsvis 1960 og 1980 overføres til det norske sosialvesen anno 2006? Amerikansk velferd bygde og bygger fortsatt i stor grad på et privat og veldedig engasjement, mens det i Norge hovedsakelig er statlig organisert. Like fullt har de et sosialvesen, og dette er bygget på samme prinsipp som det er i Norge, ved at ytelsene er behovsprøvd. Selv om mer spesifikke forhold ved akkurat denne typen sosialarbeid dermed kan være ulike og vanskelig overførbare, vil de noe mer generelle og allmennmenneskelige mekanismene som sosialarbeidere opplever og som bidragene peker mot, være interessante ved en undersøkelse av norske forhold.

Blau snakker om prosesser den nyansatte går gjennom, der realitetssjokk blir et viktig element i den ansattes tilværelse. De nyansatte opplever at den virkeligheten de befinner seg i, ikke svarer til det de trodde de skulle oppleve. Både Blau og Lipskys informanter finner at deres overordnede og byråkratiet legger sterke føringer på deres autonomi. Begge rapporterer imidlertid om de ansattes aktive og kreative løsninger på, og omgåelse av, regelverkets begrensninger.

2.2.4 Byråkratiets virkning på sosialarbeideres jobbtilfredshet og motivasjon

Teorier om tilpasning til byråkratiske organisasjoner kan grovt deles inn i to typer (Jakobsen, 1997:4). Den ene typen teori fokuserer på at klare regler fører til lettere arbeidssituasjon for profesjonelle sosialarbeidere. Arbeidssituasjonen blir mer oversiktlig og dermed også bedre. De ansatte utarbeider strategier for hvordan de kan gjøre arbeidet mer givende og mindre belastende for dem selv. Lipsky og Blau er eksempler på denne typen teori. Som vi så i diskusjonen av deres bidrag over, viser både Blau og Lipsky hvordan byråkratiske rammer legger begrensninger på sosialarbeidernes handlingsfrihet, samtidig som de ansatte klarer å utnytte regelverket slik at de kan arbeide på måter de selv ønsker.

Den andre typen ser på regelforvaltning som noe som er stressende, som begrenser handlefrihet, påfører psykiske og fysiske belastninger, fører til klientfiendtlige holdninger og til utbrenthet fordi reglene hindrer hjelp, eller virker urimelige. Eksempler på dette finner vi hos Stjernø og Cherniss.

Sosialarbeiderne i Stjernøs undersøkelser rapporterte at en økende del av deres jobb besto av oppgaver som krevde lite eller ingenting av den kunnskapen de hadde tilegnet seg gjennom sosialarbeiderutdanningen. Mye av jobben besto i enkelt rutinemessig papirarbeid (Stjernø, 1985:22). Jakobsen viser at økonomiske utregninger tar mesteparten av tiden til sosialarbeiderne, mens det klientterapeutiske kommer i bakgrunnen (Jakobsen, 1997:61).

Jessen finner på sin side at ikke bare ser sosialarbeiderne ut til å være fornøyd med sin egen kompetanse, men hele 94 % opplever at den er i samsvar med de oppgavene som skal løses (Jessen, 2005:99). Men samtidig som de svarer dette, mener to av fem sosialarbeidere at oppgaver de er satt til å løse på sosialkontoret krever *høyere* kompetanse enn det de har, og én av tre mener de trenger en *annen* kompetanse (Jessen, 2005:97). Resultatene her må kunne sies å være noe tvetydige, da en god del da må ha svart at de er enige/helt enige i *både* at de har kompetanse i samsvar med oppgaver og at oppgavene krever høyere og/eller annen kompetanse. Muligens har spørsmålsformulering og svarkategorier virket inn på dette resultatet. Like fullt strider disse funnene med Stjernøs og Jakobsens.

2.2.5 Betydningen av autonomi

I hvilken grad den enkelte arbeidstaker har mulighet til å styre sitt eget arbeid, både i forhold til hvilke oppgaver som skal gjøres, hvordan de skal gjøres, og hvor mye som skal gjøres av hva, er et tema som går igjen i forskningen rundt sosialarbeidere spesielt, og arbeidstakere generelt. Autonomi er generelt funnet å ha stor betydning for den enkeltes arbeidstakers jobbtilfredshet (Agho m.fl, 1993; Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990; Near, 1984; Schmitt og Bedeian, 1982).

Sosialkontorundersøkelsen faller tidsmessig sammen med Lipskys undersøkelse av grasrotbyråkratene, men det handlingsrom den enkelte sosialarbeider tross alt har, og som brukes aktivt hos Lipsky, ser ut til å mangle i Stjernøs undersøkelse. Urbant sosialarbeid har mange trekk til felles med industriarbeid. De ansatte er bundet til pulten, de er sjelden herrer over egen tid (Stjernø, 1985:21), og de opplever generelt svært lite av den autonomien som Lipsky tillegger dem. Som vi så over er Lipsky blitt kritisert for å ha overvurdert autonomigraden hos sosialarbeidere, og Stjernøs funn gir støtte til denne kritikken. Han finner at 75 % av sosialarbeiderne ønsket endringer i lover og reguleringer, og over halvparten uttrykte et behov for *færre* lover og reguleringer, samt større åpning for utvisning av skjønn (Stjernø, 1985:20).

I en svensk gjennomgang av forskning på sykefravær viser det seg at fjorten av femten studier finner en sammenheng mellom høy kontroll i arbeidssituasjonen og lavere sykefravær. I den femtende undersøkelsen ble det ikke funnet noen sammenheng. På den annen side finnes det ingen klar tendens til at høye krav gir høyere sykefravær (Mastekaasa, 2003:130).

Jorunn Theresia Jessen finner at de aller fleste sosialarbeidere, rundt 90 %, mener at de har en stor grad av autonomi i jobben. Dette mener de til tross for at drøyt to av tre sosialarbeidere føler seg styrt av retningslinjer og regelverk, og 63 % føler seg styrt av frister og svartider. Jessen forklarer dette paradokset med at til tross for at det er lite *negativ frihet* i jobben, i og med at de ansatte har begrensede handlingsmuligheter, så er det et større rom for *positiv frihet*, ettersom man har anledning til å ta selvstendige beslutninger (Jessen, 2005:29-33). Denne forskjellen mellom negativ og positiv frihet er imidlertid uklar. Det kan late til at Jessen ser på disse to formene for frihet som uavhengige av hverandre. Men den mest

rimelige antakelsen er vel snarere at de to henger sammen, og at dersom det legges *mindre* begrensninger på ens handlingsmuligheter, så *øker* muligheten til å ta selvstendige beslutninger. Likevel tyder Jessens motstridende funn på at det ikke er noe én-til-én-forhold her. Selv om man opplever at retningslinjer og regelverk legger føringer på en, kan man samtidig føle at man bestemmer over arbeidet sitt selv.

Et annet av Jessens funn er at ledere er mer tilfreds med jobben sin enn underordnete, dette til tross for at de også rapporterer mer rollekonflikt i jobben. Hun tror dette kan tilskrives at de har mer beslutningsmyndighet (Jessen, 2005:68). Når det gjelder skjønn, svarer 74 % at jobben gir muligheter for å utøve selvstendig skjønn i stor eller endog svært stor grad (Jessen, 2005:48). Jessen tegner et bilde som ikke svarer til den hverdagen Stjernø og kolleger fant i Sosialkontorundersøkelsen, og heller ikke til deres prediksjoner om fremtidens sosialarbeid (Stjernø, 1985). Hennes undersøkelse kan tyde på at arbeidssituasjonen kan ha endret seg siden den gang: På spørsmål om hvorvidt muligheten for å fatte selvstendige avgjørelser er blitt større de senere årene, synes 32 % at de har det omtrent som før, mens hele 48 % mener muligheten er blitt større. Forklaringen kan i følge forfatteren ligge i endringer i velferdspolitiske mål, den såkalte “arbeidslinja”, og at det har funnet sted en desentralisering av oppgaver og ansvar til førstelinjetjenesten (Jessen, 2005:56). Dette vil i så fall være i tråd med NPMs plan for offentlig sektor, og kan tyde på at det her har vært en suksess hva arbeidstakerne angår.

2.2.6 Manglende autonomi i samspill med andre negative forhold

Sosialkontorundersøkelsen påviste at så mye som 70 % av sosialarbeiderne i urbane strøk rapporterte å ha opplevd psykosomatiske plager det siste året, mens forekomsten i ikke-urbane strøk var betydelig mindre. Dette var plager som fordøyelsesbesvær, luftveisproblemer, utmattelse, verk og smerter, angst, depresjon og søvnproblemer. Stjernø peker på tre nødvendige, om enn ikke tilstrekkelige faktorer for å utvikle psykosomatiske plager. Det ene er å jobbe i et miljø preget av rutiner, det andre er administrasjonspålagte begrensninger på ens autonomi i arbeidet med klienter, og det tredje er en relativt stor arbeidsmengde. Spesielt når disse tingene er kombinert med en sterk klientorientering fra sosialarbeiderens side oppstår symptomene. Mengden arbeid lot ikke i seg selv til å påvirke dette, det var i kombinasjon med andre forhold at det ga seg utslag i psykosomatiske plager.

Det samme gjelder klientorientering, som heller ikke gir symptomer per se (Stjernø, 1985:23-24).

Stjernøs funn av at det er *kombinasjonen* av forskjellige uheldige trekk ved arbeidet som gir stressreaksjoner eller psykosomatiske plager, blir bekreftet av Bente Abrahamsen (Abrahamsen, 1986), som finner at dette utløses av høyt arbeidspress kombinert med lite handlefrihet/autonomi i utførelsen av arbeidet. Underbemanning, individualisering av ansvar, sikkerhet med hensyn til utfallet av en beslutning og begrenset økonomi er også med blant faktorene som bidrar til stress på jobben.

2.2.7 Krav

Jessen rapporterer også om at et klart flertall av de undersøkte sosialarbeiderne sier at jobben deres krever et raskt tempo, at de har for liten tid, og at de er utsatt for motstridende krav (rollekonflikt). 29 % sier de nokså ofte, meget ofte eller alltid får oppgaver uten tilstrekkelige ressurser til å fullføre dem (Jessen, 2005:35), men konkluderer med at arbeidstempo, tidspress og ytre styring har liten eller ingen betydning for trivsel (Jessen, 2005:66). Dette er et funn som går i en annen retning enn Stjernøs, som påpeker hvordan høyt press og liten individuell handlingsfrihet fører til mer stress og psykosomatiske plager. Selv om ikke tilfredshet er ensbetydende med fravær av stress og psykosomatiske plager, er det rimelig å anta en sterk forbindelse mellom det ene og det andre.

2.2.8 Idealisme, realitetssjokk og utbrenthet blant nyansatte

Siw Ellen Jakobsens funn peker i samme retning som Cherniss'. Også sosialarbeiderne hun har vært i kontakt med i Oslo forandrer seg og mister mye av sin idealisme de første årene i jobb (Jakobsen, 1997:48). Hun finner at utdanningsinstitusjonene ser ut til i stor grad å støtte opp om de idealene studentene hadde før utdanningen, og at den profesjonelle utdannelsen fremmer idealistiske oppfatninger om muligheten til å drive behandling av sosialklienter. Men disse idealene er ikke realiserbare på et sosialkontor med høyt arbeidspress og mange klienter, hvor det i tillegg viser seg at klientene ikke nødvendigvis er særlig motivert for å bli behandlet (Jakobsen, 1997:68). Realitetssjokket forsterkes i møte med eldre kolleger, som kan oppfattes som kyniske (Jakobsen, 1997:66).

Jessen finner på sin side at med unntak av i én analyse, som nettopp handler om de ansattes vektlegging av erfaring i arbeidet, så er det i hennes materiale *ingen* signifikante virkninger av etatserfaring (Jessen, 2005, vedlegg 1). Sagt med andre ord ser det i Jessens undersøkelse ut til ikke å være noen sammenheng mellom hvor lenge man har jobbet i sosialtjenesten og hvor godt man trives, og hun påpeker selv at dette funnet er overraskende (Jessen, 2005:64).

Amerikanerne Claudia Schmalenberg og Marlene Kramer (1979, kapittel 1) hevder at det tidlig i yrkeskarrieren finner sted en krise eller et “realitetssjokk” (jfr. Blaus funn, og Cherniss og Jakobsen om utbrenthet, se over). Dette kan blant annet medføre en endring i holdninger, eller at jobbsituasjonen oppleves som så uforenlig med egne idealer at man slutter. Stjernø viser at rett etter at de har startet i jobben er en god del av de nyansatte sosialarbeiderne det han kaller for klientorienterte, i motsetning til byråkratorienterte. Etter noen år i jobben finner han imidlertid at de klientorienterte er så godt som fraværende – de har sluttet (Stjernø, 1985:26, se over).

Dette strider mot Jessens funn om at etatserfaring ikke har noen signifikant effekt på trivsel. Forklaringen på dette kan være flere. Det er mulig at situasjonen har endret seg siden Schmalenberg og Kramer, og Stjernø gjorde sine undersøkelser. Dette kan være et eksempel på at forskningsrapporter er blitt tatt til etterretning, og at problemet med at nyutdannede ikke finner seg til rette er utbedret. Det er også mulig Jessens bruk av erfaring som kontinuerlig variabel medvirker til dette. Om man hadde konstruert en dummyvariabel med de som har vært ansatt i få år, versus de som har vært ansatt lenger, ville man kanskje kommet til et annet resultat.

Stjernø gjorde og så et funn av at nyutdannede sosialarbeidere var i høy grad klientorienterte. Samtidig møtte det dem på sosialkontoret en virkelighet der de hadde en svært polarisert rolle. Delvis måtte de utføre oppgaver som ikke krevde noen utdanning, delvis krevde jobben ferdigheter og spesialkunnskaper de ikke hadde. Videre opplevde de at deres autonomi var svært begrenset av byråkratiske rutiner, regler og reguleringer. I selve arbeidssituasjonen var de dessuten ofte isolert fra medarbeidere og jobbet i et fabrikkliknende miljø. Til sammen gir dette en svært stressende arbeidssituasjon (Stjernø, 1985:25).

Ved at denne situasjonen består, eller til og med blir verre, utvikler de klientorienterte nyutdannede sosialarbeiderne psykosomatiske symptomer. De ender ofte opp med enten å slutte i jobben, og således beholde sin klientorientering intakt, eller å fortsette, med en byråkratisk orientering. Ni av ti av de mest klientorienterte sosialarbeiderne planla å slutte, det vil si at de svarte at de ikke kunne se seg selv i jobben om fire år. Stjernø fant også at mens over halvparten av sosialarbeiderne med mindre enn ett års ansettelse var klientorienterte, var ingen (sic) med mer enn fem år det (Stjernø, 1985:26).

2.2.9 Kontakt med klienter og kolleger

Karasek og Theorell finner at sosial støtte opererer som en buffer mot negative konsekvenser av andre arbeidsmiljøforhold (Karasek og Theorell, 1990:70). Jessen finner imidlertid at sosial kontakt med kolleger har mindre betydning sammenlignet med andre faktorer. Dette strider med andre undersøkelser som framhever den store betydningen sosial kontakt med kolleger har for tilfredshet (Jessen, 2005:66). Sosial støtte på arbeidsplassen ser heller ikke ut til entydig å gi lavere sykefravær (Mastekaasa, 2003:130).

Når det gjelder klientkontakt, finner Abrahamsen at vedvarende nærhet er en medvirkende faktor til stress på arbeidsplassen. Som sosialarbeider står man overfor en vanskelig balansegang mellom å involvere og distansere seg (Abrahamsen, 1986:33). Distansering kan blant annet føre til dårlig samvittighet. Involverer man seg for sterkt, kan det føre til psykisk utmattelse og stressreaksjoner.

Jönsson finner også at forholdet til klientene i jobben hadde mye å si for sosialarbeidere. De som hadde høy grad av direkte klientarbeid på jobben opplevde en større arbeidsbyrde enn de med liten eller middels grad. De med middels eller høy grad av klientkontakt opplyste også om en lavere grad av jobbtildfredshet og mening. Dette er spesielt interessant fordi man jo ofte regner møte med klienter som et positivt aspekt ved menneskebehandlingsyrker, hvilket det for så vidt også er, det er bare langt i fra problemfritt (slik som Abrahamsen også påpeker) (Jönsson, 2005a:36). Her kan man kanskje trekke en linje tilbake til Stjernø og hans funn av at de mest klientorienterte er de som slutter først (Stjernø, 1985:26, se over). Hvis det er slik at de som har en sterk klientorientering søker stillinger og oppgaver med mye klientkontakt,

og at økt klientkontakt fører til mindre jobbtilfredshet, kan dette være med på å forklare det store frafallet blant de klientorienterte.

2.3 Presisering av problemstillingen, antakelser og forventede funn

Det teoretiske rammeverket og de tidligere studiene på feltet skaper en del forventninger til hvilke sider ved arbeidsmiljøet som kan vise seg å virke inn på sosialarbeideres jobbtilfredshet og motivasjon. Med dette som bakgrunn, har jeg dannet meg fire antakelser om hva jeg vil finne ut fra problemstillingen min:

1) Den første antakelsen er utledet fra det at sosialarbeiderne innehar en spesiell stilling i forhold til andre velferdsstatsyrkesutøvere i kraft av å være både portvakt og advokat. Denne dobbeltrollen kan rimeligvis antas å oppleves som en kilde til stress, noe som igjen kan ha innvirkning på jobbtilfredsheten og motivasjonen blant sosialarbeiderne. Derfor forventer jeg å finne en forskjell i jobbtilfredshet og motivasjon mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen, der sosialarbeiderne er mindre tilfredse og motiverte enn de andre.

2) Antakelse nummer to går på effekten av arbeidsmiljøforhold på jobbtilfredshet og motivasjon. I tråd med Karaseks empiri og teori forventer jeg å finne at *økte krav har en negativ effekt* på jobbtilfredshet og motivasjon, og at *økt kontroll har en positiv effekt* på samme (Karasek, 1979). Dessuten venter jeg å finne at *økt sosial støtte vil gi økt jobbtilfredshet og motivasjon*.

3) Den tredje antakelsen dreier seg om samspill mellom disse tre. Effekten av sosial støtte på jobbtilfredshet og motivasjon kan enten være en direkte effekt, men den kan også ha form av et samspill med krav og/eller kontroll, der sosial støtte fungerer som en buffer mot de negative effektene av høye krav, eventuelt lav kontroll (Karasek og Theorell, 1990).

Jeg vil se på om det foreligger samspill både mellom sosial støtte og krav og mellom sosial støtte og kontroll, fordi man kan tenke seg at forholdet enten kan være slik at mye sosial støtte forhindrer at høye krav gir mindre jobbtilfredshet, eller tilsvarende at mye sosial støtte forhindrer at lav kontroll gir mindre jobbtilfredshet, eventuelt at begge deler er tilfellet.

Alternativt kunne man, slik Karasek (1979:308) gjør, konstruere et felles mål for jobbstress (*job strain*) basert på mengde kontroll subtrahert fra mengde krav, og så sett om dette fellesmålet samspiller med sosial støtte. På denne måten ville man få tatt høyde for at det kan være bestemte konstellasjoner av krav- og kontrollmengde som fører til at sosial støtte er spesielt viktig for jobbtilfredsheten. Men dette vil ikke jeg gjøre i mine analyser, da jeg også ønsker å se på de separate effektene av krav og kontroll i arbeidet.

Karaseks teori predikerer at hvordan krav virker inn på den enkelte, er avhengig av hvor høy kontroll han eller hun opplever å ha, og omvendt. Rent konkret kan man forvente at jobbtilfredsheten til en arbeidstaker som opplever høy kontroll, i mindre grad blir negativt påvirket av høye krav enn jobbtilfredsheten til en med lav kontroll i jobben.

I tillegg til de over nevnte samspillene ville det vært interessant å kontrollere om det finnes en samspilleffekt mellom kjønn og krav, og mellom kjønn og kontroll. Karaseks modell er opprinnelig laget med tanke på mannlige arbeidere, og han sier selv at sammenhengene kan være annerledes for kvinner (Karasek, 1979). Men blant sosialarbeiderne er det såpass få menn totalt at det ikke er noe poeng å kontrollere for et slikt samspill. Gruppene blir altfor små, og det vil derfor hefte for stor usikkerhet ved estimatene. Men hadde materialet mitt vært større, ville jeg kontrollert for disse to mulige samspillene.

4) Den fjerde og siste antakelsen min er at klientkontakt i arbeidet har en betydning for jobbtilfredshet og motivasjon. Man må anta at de som velger sosialarbeiderutdanningen oftest er interessert i å arbeide med mennesker, og ut fra dette er det rimelig å tro at mye klientkontakt er positivt for jobbtilfredshet og motivasjon. Samtidig finner for eksempel Abrahamsen (1986:13) og Jönsson (2005a:37) at vedvarende nærhet, eller mye direkte klientkontakt påvirker arbeidstakeres jobbtilfredshet negativt. Jeg ønsker derfor å undersøke nærmere hvilken, om noen, effekt klientkontakt har på sosialarbeiderne i mitt materiale, både når det gjelder jobbtilfredshet og motivasjon.

Siden sosialarbeidere står i en særstilling som både portvakt og advokat overfor sine klienter, venter jeg at klientarbeid vil kunne ha en annen betydning for sosialarbeidere enn for andre velferdsstatsyrkesutøvere. Denne dobbeltrollen kan tenkes å bidra til at klientarbeidet er

ekstra belastende for sosialarbeidere, og at dette vil virke negativt inn på jobbtilfredshet og motivasjon.

2.4 Oppsummering

Når det gjelder hva tidligere studier viser om hvordan sosialarbeiderne faktisk har det, ser vi som nevnt sprik i funnene, med relativt klare indikasjoner på at ting har forandret seg. Der Stjernø på begynnelsen av 1980-tallet finner svært liten grad av autonomi blant sosialarbeidere, i hvert fall når det gjelder de som jobber i urbane strøk, finner Jessen anno 2005 at svært mange opplever en stor grad av autonomi i jobben. Blant Stjernøs sosialarbeidere har mange psykosomatiske plager, blant Abrahamsens er det få som har det. Om dette skyldes at tidene forandrer seg, eller at de forskjellige undersøkelsene ikke måler det samme, eller om det er noe annet som gir disse lite samstemte resultatene, er ikke helt enkelt å si, men det later til å være en klar tendens til at sosialarbeiderne med tiden heldigvis har fått det en god del bedre.

Når vi ser på den forskningen som har vært gjort om sosialarbeidere, er det flere fellestrekk med hensyn til hva som påvirker deres jobbtilfredshet. Skal vi oppsummere de arbeidsmiljømessige forholdene som er undersøkt i forhold til sosialarbeideres ve og vel på jobben, så er det for det første mye som dreier seg om det som kan kalles *krav* og *kontroll* (*autonomi*) i arbeidet. Strengt byråkratiske rammer, tidspress og stor arbeidsmengde nevnes som negative aspekter ved jobben. Autonomi og mulighet for skjønnsutøvelse er på sin side positivt. Videre nevnes sosiale sider ved jobben, der gode relasjoner til kolleger og overordnede er positivt, mens vedvarende nærhet til og kontakt med klientene gir stress. Alt dette bekrefter den teoretiske jobbstressmodellen til Karasek og Theorell (Karasek og Theorell, 1990:70).

Det ser videre ut til at følelsen av hvor vidt utdanningen passer til de oppgavene man blir satt til å gjøre, er av betydning for hvordan man har det. Ser vi på hvilke av de mer individuelle faktorene som påvirker hvordan arbeidstakerne har det, er det å oppleve jobben som meningsfull noe som ser ut til å bety relativt mye for trivsel. Om den enkelte arbeidstaker er klientorientert eller ikke er også noe som trekkes fram av flere. Andre faktorer som virker inn

på den enkeltes trivsel er om man er optimistisk og motivert i møtet med klientene, og om man opplever arbeidet som interessant.

Fra den tidligere forskningen vil jeg nå gå over på det datamaterialet og de metodene jeg vil bruke, og se på hva dette kan fortelle om hvor tilfredse og motiverte nyutdannede sosialarbeidere er.

3. Metode

I dette kapittelet presenterer jeg datamaterialet og respondentene mine. Jeg ser på hvordan man kan måle jobbtilfredshet og motivasjon, og problemer rundt operasjonaliseringene av disse. Deretter gir jeg en oversikt over de statistiske metodene jeg benytter meg av når jeg analyserer jobbtilfredsheten og motivasjonen innen sosialarbeider- og andre velferdsstatsprofesjoner. Underveis diskuterer jeg hvordan undersøkelsens validitet er ivarettatt.

3.1 Datamateriale

Enhetene i denne oppgaven, de jeg ønsker å si noe om, er mennesker enten med sosionom- eller barnevernspedagogutdanning, eller med en annen velferdsstatsprofesjonsutdanning, tre år etter at de er ferdig med studiene. Disse andre velferdsstatsyrkesutøverne kommer fra flere forskjellige utdanninger, men har alle det felles at de er utdannet innen menneskebehandlingsyrker, det vil si yrker der de arbeider og samhandler med mennesker. Utdanningene det dreier seg om er allmennlærer-, faglærer-, førskolelærer-, ergoterapi-, fysioterapi-/mensendieck-, bibliotek- og informasjonsfag- og sykepleieutdanningen. I det følgende vil velferdsstatsyrker og menneskebehandlingsyrker være synonyme begrep, det samme gjelder yrke og profesjon.

Datamaterialet i denne oppgaven er hentet fra StudData-undersøkelsen, som er initiert og administrert av Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo. Dette er en longitudinell studie basert på survey-data fra en rekke profesjonsutdanninger som gis ved norske høgskoler, samt medisin, som er en universitetsutdanning. Utdanningsinstitusjonene som er med i undersøkelsen, er høgskolene i Bergen, Bodø, Lillehammer, Oslo, Sør-Trøndelag, Telemark, Volda og Ålesund, og universitetene i Bergen, Oslo og Stavanger³.

³ For mer informasjon om StudData, se http://www.hio.no/enheter/senter_for_profesjonsstudier_sps/studdata.

I motsetning til mye annen statistikk baserer ikke denne oppgaven seg på et sannsynlighetsutvalg fra en populasjon. I stedet er alle studentene ved de forskjellige utdanningene som er med i undersøkelsen, blitt bedt om å delta. Dette har betydning for den eksterne validiteten, og innebærer at jeg ikke kan generalisere funnene til alle sosialarbeidere/velferdsstatsyrkesutøvere (Skog, 2004:113-114). Dette betyr imidlertid ikke at funnene mine er uegnet til å si noe som helst om sosialarbeidere som har tatt sin utdanning på et annet tidspunkt eller et annet sted. Antagelig vil funnene gi et ganske godt bilde av nyutdannede velferdsstatsyrkesutøvere på begynnelsen av 2000-tallet.

Hvis vi ser på de yrkesgruppene jeg skal bruke i mine analyser, ble det i 2004 sendt ut med posten skjema til 2218 personer. De som ikke svarte, heller ikke etter purringer per brev, ble forsøkt kontaktet per telefon. Av de 2218 var det 1295 som enten returnerte skjemaet i utfylt stand, eller svarte på det muntlig over telefonen, hvilket vil si en svarandel på 58 %. Av 381 sosialarbeidere svarte 240, eller 62,7 %. Av 1837 øvrige velferdsstatsyrkesutøvere svarte 1055, eller 57,4 %. Hva skyldes frafallet? Dette er det ikke helt enkelt å si noe om. Noen kan ha flyttet uten at man har klart å spore opp deres nye adresse. Andre har kanskje manglet interesse av eller tid til å fylle ut skjemaet, eller bare glemt det bort (til tross for purringer). Noen jobber kanskje ikke innenfor det yrket de utdannet seg til, og føler dermed at spørreskjemaet ikke er relevant for dem. Andre årsaker kan tenkes.

Hvis det er slik at dette frafallet er usystematisk, det vil si at det ikke er noe spesielt mønster i hvem som ikke svarer, er ikke dette noe stort problem utover at man får en mindre N, hvilket i seg selv kan være dramatisk nok for små grupper. Er derimot frafallet systematisk, risikerer man å få et feilaktig bilde av gruppene. Problemet er at det er svært vanskelig å si om det er det ene eller det andre. I denne undersøkelsen kan man for eksempel tenke seg at sosialarbeidere som vantrives ikke ønsker å svare på skjemaet, fordi de føler seg mislykket med sitt valg av yrke. Men man kan også tenke seg det motsatte, at det *særlig* er de som mistrives som svarer, fordi dette gir dem en mulighet til å lufte sine frustrasjoner. Slike ting er det vanskelig å vite. Som saken står, ser jeg imidlertid ingen åpenbare grunner til at frafallet skal være systematisk i dette tilfellet, og det vil være mitt utgangspunkt for analysene.

3.1.1 Operasjonalisering av de forholdene som påvirker jobbtilfredshet og motivasjon

Som vi så i Karasek og Theorells modell (Karasek og Theorell, 1990), kan man anta at krav, kontroll og sosial støtte er viktige sider ved arbeidsmiljøet hos den enkelte. I datamaterialet finnes det 18 enkeltspørsmål som går på forskjellige sider ved disse forholdene. Det er fem påstander som tilsvarer indikatorer som Karasek benytter seg av til å måle faktoren *krav*, og sju som inngår i hans *kontroll*faktor (Karasek, 1979:289). Det inngår også to påstander som later til å passe inn under kontrollfaktoren, men som ikke benyttes av Karasek. I tillegg er det i StudData-spørreskjemaet fire påstander som dreier seg om sosial støtte.

Med utgangspunkt i disse 18 påstandene konstruerer jeg tre additive indekser, en hver for henholdsvis krav, kontroll og sosial støtte. Indeksene er laget slik at laveste verdi er 0 og høyeste verdi 3. Cronbachs alfa-koeffisient er for de respektive indeksene 0,701 (krav), 0,746 (kontroll) og 0,820 (sosial støtte). Respondentenes fordeling, både på enkeltpåstandene og på disse indeksene, blir vist i kapittel 4.

Mye nærhet, eller stor grad av klientkontakt, nevnes av flere (Abrahamsen, 1986:33; Jönsson, 2005a:36) som en kilde til stress innenfor menneskebehandlingsyrker. ‘Stilling med mye klientkontakt’ viser til at respondenten har en stilling som normalt må antas å inneholde mye kontakt med klienter, definert etter den enkeltes stillingsbetegnelse⁴. Et problem som da reiser seg, er at man ikke vet hva som er stillingens faktiske innhold, og hvor mye er egentlig “mye” klientkontakt? Dette måtte bli en skjønnsmessig vurdering ettersom utfyllende data om stillingsinnhold ikke foreligger. Et annet problem er hvorvidt klientkontakt er én og samme ting, uavhengig av hvilke klienter man jobber med og hva man gjør med dem. Det er ikke utenkelig at det kan være store kvalitative forskjeller mellom den kontakten man har med klienter i en stilling og den man har i en annen.

⁴ Stillingsbetegnelsene er basert på SSBs yrkeskatalog (<http://www.ssb.no/emner/06/yrke/>). Stillinger som havner i kategorien “mye klientkontakt”, er for eksempel sosionom, sosialkurator, barnevernspedagog, familierådgiver, miljøarbeider, lærer og førskolelærer. Blant stillingene jeg har kategorisert som å ikke ha mye klientkontakt, er fylkessekretær, nestleder (i bedrift med over 9 ansatte) og annonsekonsulent.

En alternativ inndelingsmåte hadde vært å følge Lipskys definisjon av grasrotbyråkrater som offentlige tjenestearbeidere, eksemplifisert gjennom lærere, dommere, offentlige advokater, helsearbeidere og ikke minst sosialarbeidere (Lipsky, 1980, se kapittel 2). I så fall ville hele sosialarbeidets førstelinjetjeneste falt inn under “klientarbeidergruppen”, mens annenlinjetjenesten stort sett ikke ville gjort det. Med en slik inndeling hadde omtrent 50 % av sosialarbeiderne havnet i hver av disse to gruppene, mens når det gjelder andre velferdsstatsyrker, ville omtrent 35,5 % blitt plassert innen førstelinjen. Slik kan man si at man tar høyde for at førstelinjens klientkontakt er noe annet enn annen klientkontakt. Dette virker ikke som en helt urimelig antakelse, samtidig som det er umulig for meg å kontrollere i praksis. Derfor beholder jeg den første definisjonen, til tross for at det nok er en del forskjeller på hva slags klientkontakt de har, de som inngår i gruppen med mye av dette.

3.2 Operasjonalisering av jobbtilfredshet og motivasjon

Problemstillingen min spør for det første om de relativt nyutdannede sosialarbeiderne er *tilfredse*, og for det andre om de er *motiverte*. Hvor tilfreds og motivert de er, kan være vanskelig å måle i seg selv. Dette gjelder kanskje i særlig stor grad når man bruker kvantitative data, der de som svarer er bedt om å markere for eksempel hvor tilfreds de er på en skala med fire eller fem svaralternativer. Hva sier det egentlig om gjennomsnittet ligger på tre på en slik skala? Lite. Det å sammenligne sosialarbeiderne med noen, setter svarene deres i perspektiv. Man kan se om sosialarbeiderne i enkelte henseender skiller seg fra sammenligningsgruppen i positiv eller negativ retning. Men hva er *egentlig* jobbtilfredshet og motivasjon? Hvordan kan man måle dette?

Hvorvidt en operasjonalisering har vært vellykket, og om data er samlet inn på en tilfredsstillende måte, er et spørsmål om *begrepsvaliditet* (i vid forstand, jfr. Skog, 2004:89-90). Jeg har valgt ut to spørsmål som jeg mener uttrykker i hvilken grad respondentene er tilfreds. Videre har jeg konstruert to indekser som skal uttrykke to forskjellige typer motivasjon. For å finne ut om denne operasjonaliseringen har noe for seg, ser jeg på korrelasjonen mellom disse målene. Dersom de to spørsmålene begge er uttrykk for jobbtilfredshet, forventer jeg at det vil finnes en korrelasjon mellom disse to. Jeg undersøker

også om motivasjonsindeksene korrelerer. Siden jeg også argumenterer for at motivasjon og jobbtilfredshet henger sammen, vil jeg dessuten undersøke om det finnes korrelasjon her.

Når det gjelder hvordan data er samlet inn, skiller vi mellom feil som er systematiske og feil som er usystematiske. Usystematiske feil er feil som kan gå begge veier. Man kan da like gjerne underrapportere som overrapportere det man ønsker å måle. Ved systematiske feil er det derimot mange som “skryter på seg” for høy eller for lav verdi, og det blir enten overvekt av falske positive, eller falske negative svar (Skog, 2004:90-95). Jeg vil gjøre en skjønnsmessig vurdering hvorvidt det er sannsynlig at under- eller overrapportering skjer systematisk på enkelte spørsmål.

3.2.1 Jobbtilfredshet: To spørsmål

Som mål på jobbtilfredshet vil jeg bruke to forskjellige spørsmålsstillinger. For det første vil jeg bruke spørsmålet: *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?*⁵ For dette spørsmålet vil jeg i det følgende også bruke benevnelsen *generell jobbtilfredshet*. Her svarer respondenten direkte på hvor tilfreds han eller hun er. Dette er i hvert fall tilsynelatende et godt mål på jobbtilfredshet.

Det har imidlertid vist seg at folk generelt har en tendens til å overdrive hvor fornøyd de er med jobben sin (Jessen, 2005:65). Årsaken til dette kan være en psykologisk prosess kalt *kognitiv dissonans*, der man søker å minske indre spenninger eller inkonsistenser (Festinger, 1957). Forenklet er tanken bak at ettersom man er i jobb, må man jo være relativt tilfreds med den, hvis ikke ville man være dum som ble i jobben. Men å være dum passer ikke med et bildet av seg selv som man ønsker å opprettholde, dermed blir konklusjonen at man er tilfreds i jobben. Det er med andre ord en sannsynlighet for en overvekt av falske positive svar på dette spørsmålet. Det er vanskelig å avgjøre hvor stor denne effekten er. Jeg vil allikevel forsvare bruken av dette spørsmålet, da jeg tror det kan bidra med interessant og verdifull informasjon om hvilke faktorer og mekanismer som påvirker folks jobbtilfredshet. Det er da ikke det absolutte målet på jobbtilfredshet sosialarbeiderne oppgir som er det mest

⁵ Spørsmålet, slik det framgikk av spørreskjemaet, finnes i Vedlegg 1.

interessante, men snarere hvordan de fordeler seg sammenlignet med de andre velferdsarbeiderne.

Som supplement til dette første jobbtilfredshetsspørsmålet vil jeg ha med spørsmålet: *Har du forsøkt å få annet arbeid (stilling/jobb) den siste måneden?* Tanken bak dette er at om man er tilfreds med jobben sin, er det mindre sannsynlighet for at man er på utkikk etter annet arbeid. Og motsatt: Mindre tilfredse profesjonsutøvere vil med større sannsynlighet ha forsøkt å søke seg vekk fra jobben sin. Flere studier har funnet en konsistent, om enn moderat sammenheng mellom jobbtilfredshet og det å bli værende i jobben, der høy jobbtilfredshet minsker sannsynligheten for å slutte (Porter m.fl., 1974:603).

Samtidig som det å slutte i jobben korrelerer med jobbtilfredsheten, er det også en sammenheng mellom dette og motivasjon. Dette blir diskutert under.

3.2.2 Motivasjon: To indekser

Mens jeg måler jobbtilfredshet ved hjelp av to enkeltspørsmål, er det hele *ti* spørsmål som er relevant å ta med som mål på motivasjon. Disse er fordelt på to spørsmålsbatterier (se vedlegg 1, spørsmål 23 og 24a). For å redusere disse ti variablene til et mer overkommelig antall, konstruerer jeg to indekser, én for hvert spørsmålssett. Den første er kalt jobbengasjement, og baserer seg på et sett av indikatorer laget av Lodahl og Kejner, som utviklet dette som et måleinstrument for nettopp denne typen motivasjon (Lodahl og Kejner, 1965). Den andre indeksen er organisasjonstilknytning, basert på et indikatorsett utviklet av Porter m.fl. (Porter m.fl., 1974). Alle spørsmålene har en firedelt svarskala (en såkalt Likert-skala) som jeg i analysene gir en tallverdi, og som går fra 1 = “Helt uenig”, 2 = “Delvis uenig”, 3 = “Delvis enig” til 4 = “Helt enig”⁶.

Den første indeksen, jobbengasjement, består av tre indikatorer: *Den største tilfredsstillelsen i livet mitt kommer fra arbeidet mitt*, *Det viktigste som skjer meg, har å gjøre med arbeidet mitt*, og *Jeg lever og ånder for arbeidet mitt*. Disse er valgt ut fra et batteri bestående av i alt

⁶ Denne skalaen er snudd i forhold til den som er i spørreskjemaet fordi det intuitivt virker mer riktig at økende motivasjon representeres ved økende tallverdi.

seks indikatorer, der jeg har valgt ut indikatorene med høyest faktorladninger. Cronbachs alphakoeffisient er på 0,768, som for en indeks med tre indikatorer tyder på en moderat til sterk indre konsistens.

Også indeksen organisasjonstilknytning består av tre indikatorer. Disse er valgt ut fra et sett på fire på bakgrunn av at de hadde høyest faktorladning. Cronbachs alpha er på 0,772, og dermed temmelig lik som for jobbengasjementindeksen. Indikatorene har følgende ordlyd: *Jeg er stolt over å arbeide for denne virksomheten, Jeg er villig til å gjøre en ekstra innsats for å hjelpe virksomheten, og Jeg føler svært liten tilknytning til denne virksomheten*⁷. Mens påstandene som inngår i jobbengasjementsindeksen går på arbeidet som sådan, dreier disse tre seg om forholdet til arbeidsplassen. Tabell 1 viser også faktorladningene til de seks indikatorene som inngår i de to motivasjonsindeksene.

Tabell 1: Motivasjonsindeksene

	Jobbengasjement	Organisasjonstilknytning
Faktorladninger	0,782 / 0,765 / 0,757	0,842 / 0,813 / 0,758
Cronbachs alpha	0,768	0,772

3.2.3 Korrelasjon mellom jobbtilfredshetsspørsmålene

Et problem med spørsmålet om man har søkt ny jobb, er at det ikke går direkte på jobbtilfredshet. Man kan tenke seg andre grunner til at man vil søke ny jobb enn det at man ikke er tilfreds med sitt nåværende arbeid, for eksempel karrieregrunner. Jeg har derfor undersøkt sammenhengen mellom generell jobbtilfredshet og om man har søkt ny jobb. Korrelasjonen mellom de to er som følger: Kendalls tau-b = 0,324 for sosialarbeidere og 0,168 for sammenligningsgruppen. De to spørsmålene korrelerer med andre ord, dog sterkere for sosialarbeidere enn for de andre velferdsstatsyrkene. Om man deler den opprinnelig femdelte svarskalaen på spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* i to, slik at

⁷ Jeg har snudd skalaen for denne negativt formulerte påstanden for at den skal sammenfalle med de to andre påstandene, som er positivt formulert.

de som svarte 1, 2 eller 3 plasseres i kategorien “Utilfreds/usikker” mens de som svarte 4 eller 5 plasseres i kategorien “Tilfreds”, sikrer man seg at det er relativt mange respondenter i alle kategorier. Krysser man denne kategoriseringen med om man har søkt ny jobb den siste måneden eller ikke, øker korrelasjonen til 0,373 for sosialarbeidere og 0,188 for andre.

Tendensen er uansett klar. Blant de tilfredse er det færre som har søkt ny jobb den siste måneden, og blant de utilfreds/usikre er det flere. Jeg vil derfor forsvare å bruke spørsmålet om hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden som et mål på tilfredshet med arbeidet.

3.2.4 Korrelasjon mellom motivasjonsindeksene

Når det gjelder de to motivasjonsindeksene, har jeg en antakelse om at disse er uttrykk for to forskjellige typer motivasjon. For sosialarbeidere er korrelasjonen mellom de to: Kendalls tau-b = 0,229. Det tilsvarende målet for de andre velferdsstatsyrkene er 0,220. Det foreligger altså en moderat, positiv korrelasjon. Selv om ikke korrelasjonen er sterkere, velger jeg å gå videre med disse to indeksene som mål på ulike sider ved motivasjon.

For å sikre et visst antall respondenter i hver gruppe, kategoriserer jeg også disse indeksene. De får da tre kategorier hver⁸. Når jeg kjører en krysstabellanalyse mellom de kategoriserte motivasjonsindeksene, finner jeg at verdien på Kendalls tau-b har økt noe, til henholdsvis 0,266 for sosialarbeiderne og 0,230 for sammenligningsgruppen. Tendensen er at blant de som føler lite organisasjonstilknytning, har den største andelen lite jobbengasjement, og omvendt. Blant de med mye organisasjonstilknytning har den største andelen mye jobbengasjement.

⁸ Jobbengasjementindeksen er kategorisert på følgende måte: Respondenter med verdi fra 1 til og med 1,3333 på indeksen er i kategori 1, de med verdier fra 1,3334 til og med 2,0000 er i kategori 2, og de med verdi 2,0001 og over er i kategori 3. Organisasjonstilknytningsindeksen er kategorisert som følger: Verdier fra 1 og opp til og med 2,67 = kategori 1. Verdier fra 2,68 til og med 3,67 = kategori 2. Verdier fra 2,68 og opp = kategori 3. Begge kategoriseringer er gjort med tanke på å sikre et visst antall respondenter i hver gruppe.

3.2.5 Korrelasjon mellom jobbtilfredshet og motivasjon

Hvordan er så forholdet mellom jobbtilfredshet og motivasjon? Rent intuitivt kan man anta at de to vil henge sammen. Er man tilfreds med jobben, blir man motivert for å gjøre den. Og omvendt, er man motivert, virker det rimelig at en viss grad av jobbtilfredshet vil følge.

Samtidig kan man tenke seg motsatte scenarier: Hvis man er utilfreds, motiveres man til å jobbe mer og/eller annerledes for å øke tilfredsheten. Og selv om man er tilfreds, ledsages ikke dette nødvendigvis av økt motivasjon.

Tabell 2: Korrelasjon mellom tilfredshetsmålene og motivasjonsmålene. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner		Andre velferdsstatsprofesjoner	
	Generell jobbtilfredshet	Ny jobb	Generell jobbtilfredshet	Ny jobb
Jobbengasjement	0,232**	0,108	0,249**	0,009
Organisasjonstilknytning	0,367**	0,191**	0,399**	0,092**

Korrelasjonsmålet er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Som Tabell 2 viser, varierer korrelasjonen mellom de fire målene. Det er ingen korrelasjon mellom hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden og jobbengasjement, mens det er en svak korrelasjon mellom om man har søkt ny jobb og organisasjonstilknytning. Generell jobbtilfredshet korrelerer moderat med jobbengasjement, og middels sterkt med organisasjonstilknytning. Om man søker ny jobb henger altså i begrenset grad sammen med hvor motivert man er, mens jobbtilfredshet mer generelt har en påviselig sammenheng med motivasjon.

Organisasjonstilknytning er i tidligere studier vist å korrelere med hvorvidt man slutter i jobben eller ikke. Dette følger også logisk av at dersom man er motivert for å jobbe et sted, så slutter man ikke. Porter m.fl. finner at det i noen tilfeller er slik at organisasjonstilknytning har en sterkere effekt på hvorvidt man slutter i jobben enn det jobbtilfredshet har, mens det andre ganger er motsatt (Porter m.fl., 1974:604).

I mitt materiale finner jeg en signifikant, men svak korrelasjon mellom organisasjonstilknytning og om man har søkt ny jobb (se Tabell 2), og denne er ikke like

sterk som korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og om man har søkt ny jobb. Derfor har jeg i denne oppgaven valgt å se hvorvidt man har forsøkt å få ny jobb som et uttrykk for jobbtilfredshet snarere enn motivasjon. Ellers er det interessant å merke seg at både organisasjonstilknytning og jobbtilfredshet korrelerer sterkere med hvorvidt man har søkt ny jobb for sosialarbeidernes del enn det det gjør for sammenligningsgruppen. Dette kan tyde på at andre forhold enn manglende jobbtilfredshet og motivasjon, for eksempel karrierehensyn, har en større betydning for andre velferdsstatsyrkesutøvere når de søker ny jobb enn det har for sosialarbeidere.

3.3 Barnevernspedagoger og sosionomer – eller sosialarbeidere?

Sosionomer og barnevernspedagoger – er det greit å slå dem sammen til en gruppe? Dette er jo snakk om to profesjoner med distinkte utdanninger. En grunn for å slå dem sammen, som er direkte knyttet til problemstillingen min, er at de to har den dobbelte rollen som advokat og portvakt til felles. En annen grunn, som er minst like viktig, selv om den er av en mer teknisk art, er at en sammenslåing øker antall respondenter i denne gruppen. I materialet mitt har jeg 87 barnevernspedagoger og 115 sosionomer. Når jeg i analysene mine deler disse videre opp i undergrupper, samtidig som ikke alle har svart på alle spørsmål, risikerer jeg å få svært lav N i mange tilfeller. Slår jeg gruppene sammen, blir dette problemet mindre, om enn ikke helt borte. Det er derfor flere grunner til at det er ønskelig å slå dem sammen, under forutsetning av at de ikke skiller seg så mye fra hverandre at dette er et problem.

Tabell 3: De to sosialarbeiderprofesjonenes fordeling i forhold til jobbtilfredshetsmålene

	Verdi	Barnevernspedagoger	Sosionomer
Generell jobbtilfredshet	1. Svært utilfreds	1 %	0 %
	2.	8 %	6 %
	3.	21 %	24 %
	4.	48 %	52 %
	5. Svært tilfreds	21 %	18 %
Har søkt ny jobb	Ja	18 %	11 %
	Nei	82 %	90 %

χ^2 -testen viser at det ikke er noen signifikante forskjeller mellom de to sosialarbeiderprofesjonene. N for barnevernspedagoger = 84. N for sosionomer = 105.

For det finnes enkelte forskjeller mellom disse to profesjonene. Sosionomene er i snitt tre år eldre, og noe færre av dem har stillinger med mye klientkontakt. Men ser vi på jobbtilfredshet, fordeler de to sosialarbeiderprofesjonene seg relativt likt på de to spørsmålene (se Tabell 3), selv om barnevernspedagogene har en noe høyere andel som har søkt ny jobb den siste måneden. Forskjellene mellom de to gruppene er imidlertid ikke signifikante, de er ikke store nok til at en kan konkludere med at de ikke skyldes tilfeldigheter.

Tabell 4 under viser gjennomsnittsverdiene for barnevernspedagoger og sosionomer på de to motivasjonsindeksene. Som vi ser, viser det seg igjen ikke å være noen signifikante forskjeller mellom de to sosialarbeiderprofesjonene:

Tabell 4: De to sosialarbeiderprofesjonenes fordeling på motivasjonsmålene

	Barnevernspedagoger	Sosionomer
Jobbengasjementindeks	1,88	1,94
Organisasjonstilknytningsindeks	3,19	3,15

Tabellen viser gjennomsnittsverdier for indeksene. De opprinnelige svarkategoriene for indikatorene er tildelt tallverdier, slik at 1 er den laveste graden av jobbengasjement og organisasjonstilknytning, mens 4 er den høyeste. t-testen for to uavhengige utvalg viser ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. N for barnevernspedagoger = 84. N for sosionomer = 106.

Det er med andre ord ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder jobbtilfredshet og motivasjon. Så selv om det er enkelte forskjeller mellom sosionomer og barnevernspedagoger mener jeg det er relativt uproblematisk å slå gruppene sammen til én, selv om enkelte nyanser i materialet da kan gå tapt.

3.4 Statistiske metoder

Jeg vil nå si litt om de forskjellige metodene jeg benytter meg av for å avdekke de mulige sammenhengene mellom jobbtilfredshet og motivasjon og forhold som kan antas å påvirke

dette ut fra teorien og den tidligere forskningen jeg så på i kapittel 2. All analyse i denne oppgaven gjøres ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS⁹.

En grunnpilar i all kvantitativ analyse dreier seg om hvorvidt man lykkes i å påvise virkelige sammenhenger, og unnlater å påvise falske, eller analysenes *konklusjonsvaliditet* (Skog, 2004:101 ff.). Det er teknisk sett to feil man kan gjøre. For det første kan man påvise en effekt som i realiteten ikke er der. Dette kalles feil av type I. For det andre kan man unnlate å påvise en effekt som faktisk er der. Dette er feil av type II. Disse to typene feil henger nøye sammen på den måten at om man søker å minske risikoen for den ene typen, øker risikoen for den andre.

Siden man aldri vet “sannheten” om hvilke effekter som finnes, vil det alltid være knyttet en viss usikkerhet til de funnene man eventuelt gjør. Denne usikkerheten kan man imidlertid beregne, i hvert fall når det gjelder feil av type I. Gjennom statistisk signifikanstesting undersøker man hvor sannsynlig det er at en observert sammenheng skyldes tilfeldigheter (Skog, 2004:103). I sosiologien er det vanlig praksis å velge et signifikansnivå enten på 5 % eller 1 %, noe som innebærer at om det er mindre enn fem, henholdsvis én prosent sannsynlighet for at den observerte effekten eller forskjellen skyldes tilfeldigheter, så konkluderer vi med at den ikke gjør det, at det er en reell effekt vi har funnet. Jeg vil i det følgende bruke 5 % -nivået. Der jeg har gjort funn som er signifikante på 1 % -nivået, vil også dette bli påpekt. Signifikans på andre nivåer vil ikke bli spesielt kommentert.

For å finne ut om eventuelle forskjeller er signifikante, vil jeg bruke forskjellige tester. I krysstabeller bruker jeg χ^2 -testen. χ^2 måler hvor mye de observerte frekvensfordelingene avviker fra en teoretisk modell basert på at det ikke er noen forskjeller mellom gruppene som beskrives i krysstabellen (Ringdal, 2001:325).

Der gruppenes gjennomsnitt skal sammenlignes, vil jeg bruke *gjennomsnittsanalyse*. Dette er en analyseform der man sammenligner gruppenes gjennomsnitt, og ser om de er signifikant forskjellige fra hverandre, eller om eventuelle forskjeller skyldes tilfeldigheter. Begrenser

⁹ Forkortelsen SPSS står for “Statistical Package for the Social Sciences”

man seg til å se på to grupper, kan man benytte seg av t -testen for sammenligning av to middelerverdier. Skal man sammenligne flere enn to grupper samtidig, kan man bruke F -testen (ANOVA) (Skog, 2004:180).

3.4.1 Indekser

Indekser bygger på to eller flere indikatorer, eller spørsmål. Den enkleste måten å lage indekser på, er additive indekser, der verdien på hver enkelt indikator summeres (Ringdal, 2001:161). Hver indikator vil da ha like stor innvirkning på indeksen. Alternativt kan man vekte indikatorene, for eksempel med utgangspunkt i ladninger fra en faktoranalyse (Ulleberg og Nordvik, 2001:27). I denne oppgaven benytter jeg meg av additive indekser.

Den viktigste grunnen til å lage indekser er at et slikt sammensatt mål har høyere reliabilitet enn et enkeltspørsmål (Ringdal, 2001:174). Flere spørsmål gir et mer presist bilde av det man ønsker å måle enn det et eneste gjør. En annen grunn er datareduksjon. Gjennom å samle flere spørsmål i én indeks, reduserer man antall analysevariabler (Ringdal, 2001:174). Cronbachs alpha er et mål på hvor god en indeks er. Cronbachs alphakoeffisient blir høyere jo sterkere korrelasjonen er mellom indikatorene i indeksen, og jo flere indikatorer som inngår i den (Skog, 2004:97).

For ikke å miste unødig mye informasjon ved å utelate alle respondenter som mangler ett eller noen få svar på indikatorene som inngår, har alle som har svart på minst 60 % av indikatorene på en indeks fått tildelt en verdi for den eller de indikatorene som måtte mangle. Denne verdien er basert likt på respondentens gjennomsnittsverdi på de øvrige indikatorene i indeksen, og gruppens gjennomsnittsverdi på den gjeldende indikatoren. Denne verdien baseres 50 % på gjennomsnittet for enheten selv på de øvrige to indikatorene, og 50 % på gjennomsnittet for andre enheter på gjeldende indikator (Christophersen, 2004:225). Dette gjøres for både å ivareta den individuelle respondentens svarmønster, og samtidig fange opp det spesifikke for svar gitt på akkurat denne påstanden. Der flere enn ett svar mangler, oppgis respondentens svar som *missing*.

3.4.2 Faktoranalyse

Over er det beskrevet en faktoranalyse av arbeidsmiljøfaktorer, der jeg fant tre faktorer jeg kalte krav, kontroll og sosial støtte, og som stemmer overens med modellen til Karasek og Theorell (Karasek og Theorell, 1990). Jeg vil nå gå litt nærmere inn på denne metoden.

Faktoranalysen baserer seg på den antakelse at korrelasjonen mellom enkeltvariabler bestemmes av fellesfaktorer som ligger bak, og jo mer en felles faktor betyr for to variabler, jo høyere blir korrelasjonen (Ulleberg og Nordvik, 2001:5). En variabel plasseres under en gitt faktor når den lader høyt på denne faktoren uten samtidig å lade høyt på noen andre faktorer. I mine analyser bruker jeg varimax rotasjon. Dette er den mest vanlige formen for ortogonal rotasjon, det vil si rotering der man antar at de ulike faktorene ikke er korrelert med hverandre. Rotasjon er et middel for å identifisere klynger av variabler som korrelerer høyt med hverandre, og lite med andre variabelklynger (Ulleberg og Nordvik, 2001:24). En rotert faktorløsning kan gi en klarere, lettere forståelig faktorløsning.

Ved utvelgning av faktorer er Kaisers kriterium et mye brukt utgangspunkt. Her er det kun faktorer med egenverdi over 1 som blir rotert og tatt med i den endelige løsningen, det vil si faktorer som forklarer mer varians enn variansen til en standardisert variabel (Ulleberg og Nordvik, 2001:14). Jeg vil se på egenverdien når jeg skal vurdere hvilke faktorer som skal med, men jeg vil også støtte meg på teorien for å finne ut hva som er substansielt sett meningsfullt her.

Når det gjelder hvor høy en faktorladning må være for å bli inkludert under en gitt faktor, er det en tommelfingerregel som sier at hvis faktorladningen er på minst $\pm .30$ så kan man si at faktoren har en betydning for denne variabelen (Ulleberg og Nordvik, 2001:24). Jeg velger imidlertid å legge meg opp til Karasek, som er noe mer restriktiv, og i stedet trekker fram faktorladninger på minst $\pm .40$ (Karasek, 1979:289). Også Lodahl og Kejner bruker $\pm .40$ -grensen som kriterium når de fortolker faktorer i sin undersøkelse av jobbengasjement (Lodahl og Kejner, 1965:30).

3.4.3 Regresjonsanalyse

For å kunne analysere de avhengige variablene mine, jobbtilfredshet og motivasjon, i lys av mange uavhengige variabler samtidig, vil jeg anvende multippel regresjonsanalyse. Tre av de fire avhengige variablene mine er på ordinalnivå. Dette innebærer at svaralternativene er gjensidig utelukkende og kan rangeres, men utover dette har ikke forskjellen mellom dem noen mening (Ringdal, 2001:171). I slike tilfeller kan det være bedre å foreta ordinal logistisk regresjon enn den mer vanlige lineære regresjonen (Tuft, 2000:7-8). Lineær analyse gir imidlertid en enklere fortolkning, og under visse betingelser kan man likevel benytte denne på ordinalvariabler. For det første bør da variabelen ha minst fem kategorier. Deretter må det gi teoretisk mening at den avhengige variabelen er kontinuerlig i populasjonen, og at denne variabelen i undersøkelsen er en grov måling av den teoretiske variabelen. Dessuten skal ikke variabelen være for skjevt fordelt (Ringdal, 2001:286).

Ser vi på det første av de to jobbtilfredshetsspørsmålene mine, *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?*, har dette fem kategorier, og tilfredsstiller således det første kravet til å kunne bruke lineær regresjon. Videre er det ikke urimelig å anta at det utgjør en grov måling av en teoretisk, kontinuerlig variabel. Variabelen er imidlertid relativt skjevfordelt (se Tabell 3 og Tabell 7). Hva som skal regnes som “for skjevt fordelt” blir en skjønnsmessig vurdering, men det kan se ut til at denne variabelen befinner seg i grenseland her. Som det imidlertid vil vise seg gir disse to analyseformene sammenfallende resultater for dette spørsmålet. Jeg har derfor valgt å presentere en lineær modell i oppgaven, siden dette er den lettest tilgjengelige. Den ordinale logistiske modellen finnes i Vedlegg 2.

Når det gjelder de to motivasjonsmålene, er disse altså indekser. Selv om de er basert på ordinale indikatorer med bare fire verdier hver, utgjør indeksen som helhet en mer kontinuerlig variabel som er mer tilrettelagt for lineær regresjonsanalyse (Ringdal, 2001:286), og det er denne analysemetoden jeg vil bruke på disse.

I tillegg til de tre ordinale variablene har jeg én dikotom avhengig variabel, spørsmålet om man har søkt nytt arbeid den siste måneden eller ikke. Her vil jeg benytte meg av logistisk regresjonsanalyse.

3.4.4 Lineær regresjonsanalyse

Denne analyseformen bygger på antakelsen om at det er en lineær sammenheng mellom den avhengige og den uavhengige variabelen. For å finne den best passende linjen benyttes de minste kvadraters metode, eller OLS (fra engelsk: *ordinary least squares*) (Ringdal, 2001:396). Koeffisientene angir hvor mye den avhengige variabelen øker eller minker når den uavhengige variabelen øker med én enhet. For å angi hvor mye av variasjonen i den avhengige variabelen som i statistisk forstand kan forklares ut fra en gitt modell, oppgir jeg R^2 for de ulike modellene.

3.4.5 Logistisk regresjonsanalyse

Når en avhengig variabel er dikotom, er sammenhengen vanligvis ikke lineær, men ofte en S-formet kurve (Skog, 2004:354). I logistisk regresjonsanalyse beregnes sannsynlighetene for at man skårer 0 eller 1 på en dikotom avhengig variabel, eller i dette tilfellet, sannsynligheten for at man *ikke har* (0) og sannsynligheten for at man *har* (1) forsøkt å få ny jobb den siste måneden. Metoden tar utgangspunkt i man omkoder andeler til *logits* (Skog, 2004:355).

Problemet med denne analyseformen er først og fremst at resultatene ikke er intuitivt enkle å forstå, slik de er i lineær regresjon. Mens Y øker med samme antall hver gang X øker med 1 i lineær regresjon, er det ikke slik i logistisk regresjon, hvor effekten av at X øker med 1 avhenger av hvilken verdi X hadde før økningen fant sted. For å gjøre resultatene mest mulig forståelige, vil jeg i denne oppgaven presentere dem i form av sannsynligheter og andeler for “gjennomsnittsrespondenter”, det vil si at jeg beregner verdier for personer med gjennomsnittlig alder, gjennomsnittlig arbeidstid osv. I de tilfeller der det ikke er logisk å snakke om gjennomsnitt, som ved kjønn, bruker jeg modus. Der bare sosialarbeidernes resultater vises, er disse verdiene beregnet ut fra denne gruppen alene, mens der både sosialarbeiderprofesjonene og de øvrige velferdsstatsprofesjonene sammenlignes, beregner jeg gjennomsnittene/modusene ut fra begge gruppene samlet.

3.4.6 Ordinal logistisk regresjonsanalyse

Siden jeg ikke vil benytte meg av ordinal logistisk regresjon annet enn for å kontrollere resultatene fra den lineære regresjonen, vil jeg ikke gi noen utførlig beskrivelse av denne metoden. Ordinal logistisk regresjon bygger på vanlig logistisk regresjon. Ettersom den ordinale variabelen har flere enn to verdier, får man simultant beregnet ett konstantledd for hver verdi. Disse konstantleddene, eller kuttpunktene, kan så brukes som utgangspunkt når man, som i vanlig logistisk regresjon, skal regne ut odds, oddsratioer og sannsynligheter (Tuftes, 2000:69).

4. Deskriptiv statistikk, faktor- og krysstabellanalyser

I dette kapitlet vil jeg først presentere respondentene i undersøkelsen. Jeg sier litt om hvem de er og hvor de jobber. Etter dette gir jeg en oversikt over respondentenes fordeling på spørsmålene som dreier seg om jobbtilfredshet og motivasjon. Her ser jeg nærmere på den første antakelsen min om at sosialarbeidere er mindre tilfredse og motiverte enn andre velferdsstatsyrkesutøvere.

Jeg undersøker så hvordan sosialarbeiderne og de andre velferdsstatsyrkesutøverne fordeler seg i forhold til de 18 arbeidsmiljøpåstandene som jeg brukte til å konstruere indeksene krav, kontroll og sosial støtte, og deretter hva en faktoranalyse av disse påstandene kan fortelle om eventuelle forskjeller mellom gruppene når det gjelder arbeidsmiljøforhold. I siste del av kapitlet vil jeg ved hjelp av krysstabeller vise sammenhenger mellom disse tre indeksene og de avhengige variablene. Her gjør jeg noen første undersøkelser i forhold til min andre antakelse, det vil si om krav har en negativ effekt på jobbtilfredshet og motivasjon, mens både kontroll og sosial støtte har en positiv effekt.

4.1 Beskrivelse av sosialarbeiderprofesjonene

Hva er det som kjennetegner barnevernspedagoger og sosionomer, som jeg altså har samlet under betegnelsen 'sosialarbeider'? Og hvilke likheter og forskjeller det er mellom dem og de andre velferdsstatsyrkene?

Tre år etter fullført utdanning er de aller fleste, både sosialarbeidere og andre velferdsstatsyrkesutøvere, i jobb. Arbeidsledigheten ligger for sosialarbeidernes del på i underkant av 1,5 %, mens blant de øvrige velferdsstatsyrkene er ledigheten på i underkant av 1 %. Det er med andre ord lav ledighet blant alle respondentgruppene. Når det gjelder yrkesaktivitet opplyser 92 % av barnevernspedagogene og 96 % av sosionomene at de er yrkesaktive, mot 93 % innen de andre velferdsyrkene.

Sosialarbeiderne jobber i all hovedsak innen velferdssektoren (se Tabell 5). Ser vi på barnevernspedagogene, jobber den største andelen ikke overraskende innenfor barnevernstjenesten. Det er også mange av disse som jobber på helseinstitusjoner for syke, og innenfor skoler, barnehager og fritidsklubber. Når vi ser på sosionomene, finner vi den største andelen av disse innenfor sosialtjenester, mens det også er en del av dem innen barnevernstjenester, omsorgsinstitusjoner og helseinstitusjoner. Henholdsvis 12 og 19 % innen de to gruppene har jobb utenfor velferdssektoren. Av disse jobber den største gruppen, totalt en tredel av de som ikke jobber innen velferdssektoren, med forlagsvirksomhet, grafisk produksjon m.m.¹⁰

Tabell 5: Sosialarbeiderprofesjonenes arbeidsplass

	Barnevernspedagog	Sosionom
Sosialtjenester	7 %	35 %
Barnevernstjenester	37 %	16 %
Omsorgsinstitusjoner	3 %	12 %
Institusjoner for syke	19 %	15 %
Skole/barnehage/fritidsklubb	21 %	2 %
Annet (ikke velferdssektor)	12 %	19 %

N for barnevernspedagoger = 67, N for sosionomer = 93.

Av Tabell 6 under ser vi at kjønnsfordelingen er relativt lik for sosialarbeiderprofesjonene og de andre velferdsstatsprofesjonene, med nærmere 85 % kvinner hos begge. De forskjellene i kjønnsandeler vi observerer her, er ikke signifikante. Aldersmessig er det imidlertid signifikante forskjeller mellom de gruppene. Det er 99 % sannsynlighet eller mer for at de observerte forskjellene *ikke* skyldes tilfeldigheter, eller sagt med andre ord: Sosialarbeiderne er eldre i snitt enn de andre velferdsstatsyrkesutøverne er. Sosialarbeiderne er fire år eldre enn sammenligningsgruppen i snitt. Med normal gjennomføringstid på tre år for disse utdanningene, innebærer dette at den gjennomsnittlige sosialarbeider vil ha startet studiene i en alder av 29 år, mot 25 års alder ved studiestart for sammenligningsgruppen.

¹⁰ Arbeidsplassklassifiseringen bygger på Statistisk Sentralbyrås *Standard for næringsgruppering* (<http://www.ssb.no/emner/10/01/nace/>).

Porter m.fl. finner i en undersøkelse av praktikanter ved et amerikansk sykehus for mentalt tilbakestående, at de som slutter i stillingen sin er signifikant yngre enn de som blir værende (Porter m.fl., 1974:605). Lodahl og Kejner finner dessuten at eldre sykepleiere er mer involvert i jobben sin enn det yngre er (Lodahl og Kejner, 1965:31). Det er derfor interessant å se på om alder viser seg å ha en effekt på jobbtilfredshet og motivasjon i mitt materiale.

Ser vi på klientkontakt, finner vi igjen en signifikant forskjell mellom gruppene. Sosialarbeiderne viser seg å ha en lavere andel ansatte i stillinger som normalt innebærer mye kontakt med klienter. Samtidig ser vi at for begge grupper jobber de aller fleste i slike stillinger, og det er bare fem prosentpoeng som skiller de to.

Tabell 6: Sosialarbeidere og andre velferdsstatsyrkesutøveres fordeling på forskjellige variabler

	Sosioalarbeiderprofesjoner	Andre velferdsstatsprofesjoner	
Kjønn	Kvinne	83 %	86 %
	Mann	17 %	14 %
Gjennomsnittsalder i 2004**		35 år	31 år
Klientkontakt*	Mye	88 %	93 %
	Lite	12 %	7 %

* betyr at gruppenes verdier skiller seg signifikant fra hverandre på 5 % -nivå, mens ** betyr at gruppenes verdier skiller seg signifikant fra hverandre på 1 % -nivå ved bruk av χ^2 -test (kjønn, klientkontakt) og gjennomsnittsanalyse for to uavhengige utvalg (alder). N for sosialarbeiderprofesjoner = 202 for kjønn og alder, og 135 for klientkontakt. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 899 for kjønn og alder, og 617 for klientkontakt.

4.2 Mål på jobbtilfredshet

Jeg vil som nevnt benytte meg av to mål på jobbtilfredshet. Det ene er et spørsmål om hvor tilfreds man er med jobben sin (det jeg kaller generell jobbtilfredshet), det andre spør etter om man har søkt ny jobb den siste måneden. Sammenligner vi sosialarbeiderne med de øvrige velferdsstatsyrkene, finner vi at de to gruppene ikke skiller seg signifikant fra hverandre på noen av disse spørsmålene (se Tabell 7):

Tabell 7: Sosialarbeiderprofesjonenes fordeling på tilfredshetsmålene sammenlignet med andre velferdsstatsprofesjonene

	Verdi	Sosialarbeidere	Andre velferdsstatsyrker
Generell jobbtilfredshet	1. Svært utilfreds	1 %	1 %
	2.	7 %	5 %
	3.	23 %	22 %
	4.	50 %	50 %
	5. Svært tilfreds	20 %	23 %
Har søkt ny jobb	Ja	14 %	15 %
	Nei	86 %	85 %

Det er ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene ved bruk av χ^2 -testen. N for sosialarbeiderprofesjoner = 189 på begge spørsmålene. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 836 på spørsmålet om hvor tilfreds man er med jobben, og 838 for spørsmålet om man har søkt ny jobb.

Når det gjelder hvor tilfreds respondentene opplyser å være med sin jobb, ser vi at drøye 70 % av begge grupper er tilfredse, det vil si at de plasserer seg i kategori 4 eller 5 på jobbtilfredshetsskalaen. Svært få sier de er utilfredse. 14 % av sosialarbeiderne og 15 % av de andre velferdsstatsyrkesutøverne sier de har søkt ny jobb den siste måneden. Jeg finner altså at de spurte ser ut til å være jevnt over fornøyd med sine respektive jobber, og at de færreste er på utkikk etter ny jobb. Jeg finner her ingen støtte for antakelsen om at sosialarbeidere er mindre tilfreds enn andre velferdsstatsyrkesutøvere.

4.3 Mål på motivasjon

Som beskrevet i kapittel 3, måler jeg motivasjon ved hjelp av to indekser, hver av dem basert på tre indikatorer. Jeg vil nå først undersøke om det er noen forskjeller mellom gruppene med hensyn til enkeltindikatorer, for deretter å se om de to skiller seg fra hverandre på indeksene. Tabell 8 viser respondentgruppenes fordeling på de i alt seks indikatorene.

Tabell 8: Sosialarbeiderprofesjonene og de andre velferdsstatsprofesjonenes fordeling på de seks motivasjonspåstandene som inngår i henholdsvis jobbengasjement- og organisasjonstilknytningsindeksen

	Verdi	Sosialarbeider- profesjoner	Andre velferdsstatsprofesjoner
Jobbengasjement:			
Den største tilfredsstillelsen i livet kommer fra arbeidet mitt	1. Helt uenig	26 %	24 %
	2. Delvis uenig	43 %	39 %
	3. Delvis enig	30 %	36 %
	4. Helt enig	1 %	2 %
Det viktigste som skjer meg, har å gjøre med arbeidet mitt	1. Helt uenig	34 %	30 %
	2. Delvis uenig	50 %	50 %
	3. Delvis enig	16 %	20 %
	4. Helt enig	0 %	1 %
Jeg lever og ånder for arbeidet mitt	1. Helt uenig	32 %	27 %
	2. Delvis uenig	51 %	48 %
	3. Delvis enig	17 %	23 %
	4. Helt enig	1 %	2 %
Organisasjonstilknytning:			
Jeg er stolt over å arbeide for denne virksomheten	1. Helt uenig	3 %	3 %
	2. Delvis uenig	17 %	14 %
	3. Delvis enig	50 %	48 %
	4. Helt enig	31 %	35 %
Jeg er villig til å gjøre en ekstra innsats for å hjelpe virksomheten	1. Helt uenig	3 %	3 %
	2. Delvis uenig	12 %	13 %
	3. Delvis enig	58 %	55 %
	4. Helt enig	27 %	29 %
Jeg føler svært liten tilknytning til denne virksomheten	1. Helt uenig	48 %	51 %
	2. Delvis uenig	39 %	34 %
	3. Delvis enig	11 %	12 %
	4. Helt enig	1 %	3 %

Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. N for sosialarbeidere =177-190. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 829-839.

Det generelle mønsteret for disse påstandene er at respondentene jevnt over er delvis eller helt uenig i påstandene om at den største tilfredsstillelsen i livet kommer fra arbeidet deres, at det viktigste som skjer dem har med arbeidet deres å gjøre og at de lever og ånder for arbeidet sitt. Motsatt er de fleste delvis eller helt enige i at de er stolte over å arbeide i den bedriften de jobber i, at de er villige til å gjøre en ekstra innsats for å hjelpe denne bedriften,

mens de er delvis eller helt uenige i at de føler svært liten tilknytning til bedriften. I utgangspunktet kan dette late til å tyde på at folk føler seg mindre engasjert i arbeidet sitt enn de føler seg tilknyttet til organisasjonen, men spørsmålsformuleringen åpner ikke for noen direkte sammenligning av påstandene på denne måten.

Når vi går til indeksene, ser vi av Tabell 9 at det ikke foreligger noen forskjeller mellom de to gruppene når det gjelder organisasjonstilknytning, men at sosialarbeiderne som gruppe skiller seg signifikant fra sammenligningsgruppen på gjennomsnittet på jobbengasjementsindeksen. Sosialarbeiderne skårer lavere enn de andre, og kan dermed sies å være noe mindre engasjert og motivert, selv om denne forskjellen ikke kan sies å være stor. I forhold til motivasjon finner jeg altså en viss støtte for den første antakelsen min: Sosialarbeiderne skiller seg ikke fra sammenligningsgruppen med hensyn til organisasjonstilknytning, men de er noe mindre motivert når det kommer til jobbengasjement.

Tabell 9: Sosialarbeiderprofesjonenes fordeling på de to motivasjonsmålene sammenlignet med de andre velferdsstatsyrkene

	Sosialarbeider- profesjoner	Andre velferdsstats- profesjoner
Jobbengasjementindeksen*	1,92	2,03
Organisasjonstilknytningsindeksen	3,17	3,20

Tabellen viser gjennomsnittsverdier for indeksene. De opprinnelige svarkategoriene for indikatorene er tildelt tallverdier, slik at 1 er den laveste graden av jobbengasjement og organisasjonstilknytning, mens 4 er den høyeste. * = signifikant forskjell mellom de to gruppene på 5 % -nivå ved bruk av t-test for to uavhengige utvalg. N for sosialarbeiderprofesjoner = 190. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 838-839.

Med hensyn til respondentenes motivasjonsgrad, er ikke denne like lett å slutte seg til som når det gjaldt jobbtilfredshet. Ser vi på organisasjonstilknytningsindeksen, ligger snittet på over 3 av 4, og det kan således virke som om sosialarbeiderne er godt motivert. Jobbengasjement, derimot, gir et snitt omtrent midt på skalaen.

Dette kan bety at folk er mer knyttet til arbeidsplassen sin enn selve jobben. Men det kan også være et uttrykk for de forskjellene som finnes mellom indeksene. Jobbengasjement måles nemlig ut fra tre påstander som til dels er ganske ekstreme. *Jeg lever og ånder for*

arbeidet mitt er for eksempel noe trolig de færreste i vårt samfunn ville sagt seg helt enige i, dette gjelder ikke bare i denne undersøkelsen (Lodahl og Kejner, 1965:27). Så selv om man er engasjert i jobben, vil ikke dette gi seg uttrykk i like høy skår som på organisasjonstilknytningsindeksen. Dette kan være forklaringen på at gjennomsnittsverdien ligger lavere for jobbengasjement enn for organisasjonstilknytning, der påstandene er mer moderate.

4.4 Sosialarbeidernes arbeidssituasjon

Jeg vil nå se nærmere på de 18 påstandene om arbeidsmiljøet som er utgangspunktet for de tre indeksene krav, kontroll og sosial støtte. For å finne ut om sosialarbeiderne skiller seg fra de andre, gjør jeg gjennomsnittsanalyser for to uavhengige utvalg. I mine analyser har jeg gitt svaralternativene tallverdier, slik at “Svært uenig” tilsvarer 1, “Uenig” 2, “Enig” 3 og “Svært enig” 4. Dette innebærer at jo høyere tallverdi, jo mer enig er respondentene i påstanden. Der det viser seg å være signifikante forskjeller mellom gruppene, er dette markert i tabellen på følgende måte: Tall i fet skrift betyr at sosialarbeiderne har *lavere* verdi enn de andre, mens tall i kursiv betyr at de har *høyere* gjennomsnittsverdi (se Tabell 10).

Som det fremgår av tabellen er det en signifikant forskjell mellom gjennomsnittene til sosialarbeiderne og de andre velferdsstatsprofesjonene på seks av de 18 påstandene. Sammenlignet med de andre opplever ikke sosialarbeiderne å måtte jobbe like raskt, de har mer å si når det gjelder hva som skjer på jobben, og arbeidet deres inneholder færre gjentakelser. Samtidig krever jobbene deres i mindre grad et høyt nivå av ferdigheter, og at de lærer seg nye ting. Dessuten ser sosialarbeiderne ut til i større grad å oppleve motstridende krav fra andre.

For alle påstandene, med unntak av nummer 4 og 7, ligger gjennomsnittet for begge gruppene sett under ett¹¹ høyere enn 2,5, som er skalaens aritmetiske gjennomsnitt. Dette kan muligens skyldes en tendens til at det faller respondenten “lettere” å si seg enig i påstandene

¹¹ Totalgjennomsnittet er ikke vist i tabellen.

enn uenig. For påstand nummer 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 og 18 i Tabell 10 faller totalgjennomsnittet mellom “Enig” og “Svært enig”. Disse påstandsformuleringene har alle det til felles at de er “positive”, de beskriver en ønsket tilstand, og jo høyere poengsum, jo bedre har man det. Samtidig ser man at den påstanden respondentene er mest uenig i, er nummer 7: “I jobben min har jeg svært liten frihet til å bestemme hvordan jeg vil utføre arbeidet”. Denne påstanden er, i motsetning til de over nevnte, “negativt” formulert, det vil si at jo lavere skår, jo bedre har man det. Her faller gjennomsnittet mellom “Uenig” og “Svært uenig”. Slik sett later det til at respondentene i det store og hele har det relativt godt med hensyn til alle disse arbeidsmiljøforholdene. Dette gjelder også sosialarbeiderne, som riktignok kommer dårligere ut av det enn sammenligningsgruppen på noen områder, men også bedre ut på andre områder.

Tabell 10: Gjennomsnittsverdier for sosialarbeiderprofesjoner i forhold til andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosial- arbeidere	Andre
1. Jobben min krever at jeg arbeider svært raskt*	2,68	2,81
2. Jobben min krever at jeg arbeider svært hardt	2,77	2,85
3. Jeg blir ikke bedt om å gjøre uforholdsmessig mye arbeid	2,53	2,59
4. Jeg har nok tid til å få gjort jobben	2,33	2,43
5. Jeg er ikke utsatt for motstridende krav fra andre**	2,38	2,62
6. Jobben min gjør det mulig å treffe mange avgjørelser på egenhånd	3,08	3,15
7. I jobben min har jeg svært liten frihet til å bestemme hvordan jeg vil utføre arbeidet	1,83	1,84
8. Jeg har mye å si når det gjelder hva som skjer med jobben min*	2,83	2,70
9. Jobben min krever at jeg lærer meg nye ting**	3,15	3,36
10. I jobben min er det mye gjentakelser**	2,43	2,68
11. Jobben min krever at jeg er kreativ	3,17	3,24
12. Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter*	3,13	3,23
13. Jeg gjør mye forskjellig i arbeidet mitt	3,23	3,28
14. Jeg har muligheter til å utvikle meg på områder jeg har anlegg for	3,02	3,03
15. Jeg arbeider sammen med hjelpsomme kolleger	3,29	3,35
16. Jeg arbeider sammen med folk som er opptatt av meg som person	3,10	3,06
17. Min nærmeste overordnede er hjelpsom	3,08	3,06
18. Min nærmeste overordnede er opptatt av at jeg trives	3,14	3,11

* betyr signifikant forskjell på 5 % -nivå, ** betyr signifikant forskjell på 1 % -nivå. N for sosialarbeiderprofesjonene varierer fra 186 til 190. N for andre velferdsstatsprofesjoner varierer fra 830 til 841.

I kapittel 3 så jeg på hvordan sosialarbeiderne og de andre velferdsstatsyrkesutøverne svarte på 18 forskjellige påstander om arbeidsmiljøet på jobben deres. På bakgrunn av disse ønsket jeg å lage tre indekser: krav, kontroll og sosial støtte. Jeg vil nå benytte meg av faktoranalyse for å se om materialet gir grunnlag for en slik inndeling, og om de to gruppene eventuelt skiller seg fra hverandre med hensyn til hvilke mønstre av enkeltpåstander som grupperer sammen. Resultatet for sosialarbeiderne er vist i Tabell 11 under, mens resultatene for sammenligningsgruppen finnes i vedlegg 2. De respektive faktorladninger står i parentes.

Tabell 11: Faktoranalyse av utsagn om arbeidsmiljø. Sosialarbeiderprofesjoner

Faktor 1: Krav	Faktor 2: Kontroll	Faktor 3: Sosial støtte
Egenverdi: 2,304	Egenverdi: 4,292	Egenverdi: 2,811
Forklart varians: 15,2 %	Forklart varians: 19,2 %	Forklart varians: 17,8 %
Indikatorer:	Indikatorer:	Indikatorer:
- Jobben min krever at jeg arbeider svært raskt (0,679)	- Jobben min gjør det mulig å treffe mange avgjørelser på egenhånd (0,667)	- Jeg arbeider sammen med hjelpsomme kolleger (0,780)
- Jobben min krever at jeg arbeider svært hardt (0,689)	- I jobben min har jeg svært liten frihet til å bestemme hvordan jeg vil utføre arbeidet (0,567)*	- Jeg arbeider sammen med folk som er opptatt av meg som person (0,812)
- Jeg blir ikke bedt om å gjøre uforholdsmessig mye arbeid (0,678)*	- Jeg har mye å si når det gjelder hva som skjer med jobben min (0,599)	- Min nærmeste overordnede er hjelpsom (0,887)
- Jeg har nok tid til å få gjort jobben (0,764)*	- Jobben min krever at jeg lærer meg nye ting (0,520)	- Min nærmeste overordnede er opptatt av at jeg trives (0,837)
- Jeg er ikke utsatt for motstridende krav fra andre (0,598)*	- I jobben min er det mye gjentakelser (0,537)*	
	- Jobben min krever at jeg er kreativ (0,621)	
	- Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter (0,617)	
	- Jeg gjør mye forskjellig i arbeidet mitt (0,726)	
	- Jeg har mulighet for å utvikle meg videre på områder jeg har anlegg for (0,612)	

Prinsipal komponentanalyse, varimax rotasjon. Tabellen viser indikatorer med faktorladninger over 0,40. For spørsmål merket med * er skalaen snudd i analysen (dvs. at 1 = "Svært enig", 2 = "Enig", 3 = "Uenig" og 4 = "Svært uenig"). N = 225.

For sosialarbeiderne får jeg fram en klar tre-faktorstruktur, der alle indikatorene lader høyt på én faktor og lavt på de to andre. Fem indikatorer med ladninger fra 0,598 til 0,764 utgjør den første faktoren i modellen: krav. Disse indikatorene er identiske med de som inngår i kravindeksen og Karaseks jobbkravdimensjon (Karasek, 1979).

Den andre faktoren, kontroll, består av de ni indikatorer fra kontrollindeksen, og har ladninger fra 0,520 opp til 0,726. Alle disse tingene er sider ved jobben som går på handlingsfrihet, variasjon og mulighet for å ta avgjørelser. Sju av de ni påstandene tilsvarende indikatorer som også Karasek har med i sin jobbkontrolldimensjon (Karasek, 1979). De to øvrige to, hvorvidt man gjør mye forskjellig i arbeidet, og hvorvidt man har mulighet til å utvikle seg videre på områder en har anlegg for, mangler hos Karasek, men passer også inn under denne dimensjonen, da de dreier seg om variasjon og utviklingsmuligheter i jobben. Den tredje faktoren, sosial støtte, består av fire indikatorer som alle går på sosiale forhold, enten vis-à-vis sjef eller kolleger, og lader fra 0,780 til 0,887. Det er også disse fire som inngår i sosial støtteindeksen.

For de øvrige velferdsstatsyrkesutøverne er bildet i utgangspunktet noe mindre ryddig. Ved bruk av Kaisers kriterium får jeg ikke fram tre faktorer, men fire. Om teoretiske eller andre forhold tilsier at et annet antall faktorer er rimelig å bruke, er det imidlertid ingenting i veien for å fravike dette kriteriet, siden en egenverdi over 1 i praksis dreier seg om en vilkårlig satt grense for å inkludere en faktor. I mitt tilfelle er det klart at disse spørsmålene er ment å representere tre faktorer, slik som det framkom for sosialarbeiderne. Jeg velger derfor å begrense antall faktorer til tre i analysen.

Resultatet av dette (se Vedlegg 2) er en faktorstruktur nærmest identisk med den jeg fant for sosialarbeidere, med ett unntak: påstanden *Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter*. Denne er klart plassert under kontrollfaktoren for sosialarbeiderne, mens den for de andre velferdsstatsyrkesutøverne lader høyt både på kontroll- og på kravfaktoren. Det kan altså late til at et høyt ferdighetsnivå for sosialarbeidere betyr variasjon og muligheter i arbeidet, mens det i de øvrige velferdsstatsyrkene i tillegg assosieres med et arbeidskrav som pålegges dem. Som vi så i Tabell 10 opplevde sosialarbeiderne i mindre grad at jobbene deres krevde et høyt nivå av ferdigheter enn det de andre gjorde. En mulig tanke er da at jo høyere nivå av ferdigheter man trenger i arbeidet, jo mer blir dette sett på som et krav. Således er ikke arbeid

som fordrer et høyt nivå av ferdigheter helt entydig et gode fordi det er utfordrende og utviklende, men kan også oppleves som et onde som tilfører noe ekstra til kravbyrden.

Utover dette er de eneste forskjellene mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen noen mindre variasjoner i faktorladningene.

4.4.1 Arbeidsmiljø

For å gi en beskrivelse av hvordan sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen fordeler seg i forhold til de tre arbeidsmiljøindeksene krav, kontroll og sosial støtte, har jeg i tabellen under delt hver indeks inn i tre kategorier¹². I tillegg viser tabellen gjennomsnittsverdiene for gruppene på de respektive indeksene:

Tabell 12: Prosentvis fordeling på krav-, kontroll- og sosial støttekategorier, samt gjennomsnittsverdi for indeksene. Sosialarbeiderprofesjonene og andre velferdsstatsprofesjoner

	Krav:		Kontroll:		Sosial støtte:	
	Sosial- arbeidere	Andre	Sosial- arbeidere	Andre	Sosial- arbeidere	Andre
Lav grad	24 %	27 %	24 %	23 %	20 %	23 %
Middels grad	44 %	48 %	42 %	40 %	43 %	34 %
Høy grad	32 %	25 %	34 %	38 %	38 %	43 %
Gjennomsnitt indeks	1,65	1,61	2,04	2,05	2,15	2,14

Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. N for sosialarbeidere = 188-190. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 839-842.

Tabell 12 viser at det ikke finnes noen signifikante forskjeller mellom de to gruppene. Sosialarbeideryrkene er dermed ikke forskjellige fra andre velferdsstatsyrker når det gjelder krav, kontroll og sosial støtte som indekser, selv om det på enkeltpåstander som inngår i disse indeksene, finnes visse forskjeller mellom gruppene, som vist i Tabell 10. På 0 til 3-

¹² Arbeidsmiljøindeksene (som opprinnelig gikk fra 0 til 3) er kategorisert på følgende måte: Krav fra 0 t.o.m. 1,2 = "Lave krav", f.o.m. 1,21 t.o.m. 1,79 = "Middels krav", og f.o.m. 1,8 og opp = "Mye krav". Kontroll fra 0 t.o.m. 1,888 = "Lav kontroll", f.o.m. 1,889 t.o.m. 2,221 = "Middels kontroll", og f.o.m. 2,222 og opp = "Høy kontroll". Sosial støtte under 2 = "Lite støtte", sosial støtte på verdien 2 = "Middels støtte", og sosial støtte over verdien 2 = "Mye støtte". Inndelingen er laget med utgangspunkt i at hver kategori skal innholde en del respondenter.

skalaen skårer gjennomsnittsrespondenten ca. 1,6, eller omtrent midt på skalaen når det gjelder krav, mens kontroll og sosial støtte gir en skår i overkant av 2.

4.5 Forholdet mellom arbeidsmiljøfaktorene, jobbtilfredshet og motivasjon

Jeg vil nå se på hvordan de tre arbeidsmiljøindeksene krav, kontroll og sosial støtte korrelerer med målene på jobbtilfredshet og motivasjon, og derigjennom belyse min antakelse nummer to. Denne sier at krav har en negativ effekt på jobbtilfredshet og motivasjon, mens kontroll og sosial støtte har positiv effekt. Krysstabellene under viser fordelingen av sosialarbeidernes svar, mens tilsvarende tabeller for de øvrige velferdsstatsyrkene finnes i vedlegg 2.

For å gjøre disse krysstabellanalysene, har jeg kategorisert samtlige indekser slik at kategoriene er forholdsvis jevnt fordelt med hensyn til hvor mange respondenter som faller inn under hver enkelt svarkategori¹³. I tillegg har jeg på spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* slått sammen kategori 1, 2 og 3 (Utilfreds/usikker), og kategori 4 og 5 (Tilfreds), slik jeg også gjorde det i kapittel 3.

Tabell 13: Krysstabell mellom generell jobbtilfredshet og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Sosialarbeidere

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Utilfreds/usikker	17 %	28 %	44 %	55 %	32 %	11 %	51 %	30 %	20 %
Tilfreds	83 %	72 %	56 %	46 %	68 %	89 %	49 %	70 %	80 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Korrelasjon	-0,208** (N = 188)			0,337** (N = 187)			0,222** (N = 189)		

Korrelasjonsmålene som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

¹³ Se note 12, forrige side, for en oversikt over hvordan krav-, kontroll- og sosial støtteindeksene er kategorisert.

Tabell 13, venstre del, viser den prosentvise fordelingen som svarer henholdsvis utilfreds/usikker og tilfreds på jobbtildfredshetsskalaen etter om respondentene opplever lite, middels eller høye krav i arbeidet. Ser vi på respondentene som har svart at de er tilfreds på dette spørsmålet, synker andelen som svarer dette med 27 prosentpoeng, fra 83 % ved lave krav, til 56 % ved høye krav. Av korrelasjonsmålene ser vi at det foreligger en moderat negativ korrelasjon, hvilket innebærer at dersom mengden krav øker, synker jobbtildfredsheten.

Ser vi på den midterste delen av tabellen, viser denne generell jobbtildfredshet etter grad av kontroll. Hvis man går fra liten til stor grad av kontroll, synker andelen som svarer utilfreds/usikker med 44 prosentpoeng, fra 55 % til 11 %. Korrelasjonsmålene viser en middels sterk positiv korrelasjon. Det vil si at økt kontroll gir økt generell jobbtildfredshet. Helt til høyre i tabellen ser vi grad av sosial støtte og dennes innvirkning på generell jobbtildfredshet. Når man går fra liten til stor grad av sosial støtte, øker andelen som er tilfreds med 31 prosentpoeng. Også her har vi altså en positiv korrelasjon, skjønt noe svakere enn mellom kontroll og jobbtildfredshet. Altså gir også økt sosial støtte en økning i jobbtildfredshet, slik som tilfellet var for kontroll. Sammenhengene blant de øvrige velferdsstatsprofesjonene tilsvarer disse.

For den generelle jobbtildfredshetens del blir altså antakelsen min om hvordan krav, kontroll og sosial støtte påvirker jobbtildfredshet, bekreftet. Krav har en negativ effekt på dette, mens effekten av både kontroll og sosial støtte er positiv.

Tabell 14: Krystabell mellom hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden, og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Sosialarbeidere

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Ikke søkt jobb	91 %	85 %	83 %	69 %	87 %	97 %	68 %	90 %	92 %
Søkt jobb	9 %	15 %	17 %	31 %	13 %	3 %	32 %	10 %	8 %
Totalt	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Korrelasjon	0,078 (N = 188)			-0,280** (N = 187)			-0,202** (N = 189)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Tabell 14 viser prosentandelen som har søkt ny jobb den siste måneden. I tabellens venstre del ser vi at selv om det er noen variasjoner mellom kategoriene, ser det ikke ut til å foreligge noen korrelasjon. χ^2 -testen er heller ikke signifikant. Med hensyn til kontroll og sosial støtte, derimot, er det en negativ korrelasjon mellom variablene. Andelen som har søkt ny jobb er 31 % når man har lav kontroll i jobben, mens den bare er 3 % når man har høy kontroll. Tilsvarende er andelen som har søkt ny jobb, 32 % ved lite sosial støtte, mens den synker til 8 % ved mye sosial støtte.

Heller ikke sammenligningsgruppen viser noen korrelasjon mellom krav og hvorvidt man har søkt ny jobb. Når det gjelder kontroll, finner vi i blant de andre velferdsstatsyrkene en tilsvarende, om enn svakere sammenheng enn for sosialarbeiderne. I motsetning til hva tilfellet er for sosialarbeiderne, er ikke det at man har søkt ny jobb, korrelert med sosial støtte for de andre. Denne sammenhengen kan altså se ut til bare å finnes blant sosialarbeiderne.

Antakelsen om forholdet mellom arbeidsmiljøindeksene og hvorvidt man søker ny jobb, blir her bare delvis bekreftet. Høyere grad av kontroll i arbeidet fører som antatt til lavere sannsynlighet for å ha søkt ny jobb. Når det gjelder sosial støtte, gir høy grad av dette også lavere sannsynlighet for å ha søkt ny jobb, men dette gjelder bare sosialarbeiderne. Og når det gjelder krav, viser dette seg ikke å ha noen innvirkning på hvorvidt man har søkt ny jobb for noen av gruppene.

Tabell 15: Krysstabell mellom jobbengasjement og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Sosialarbeidere

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Jobbeng. 1	44 %	23 %	25 %	38 %	24 %	27 %	35 %	26 %	28 %
Jobbeng. 2	33 %	45 %	37 %	40 %	46 %	41 %	46 %	42 %	32 %
Jobbeng. 3	24 %	33 %	38 %	22 %	30 %	32 %	19 %	32 %	40 %
Totalt	101 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Korrelasjon	0,133* (N = 189)			0,132* (N = 188)			0,110 (N = 190)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Jobbengasjement¹⁴ er vist i Tabell 15. Når denne variabelen krysses med krav, blir resultatet litt overraskende. Det viser seg at krav er positiv korrelert med jobbengasjement. Dess mer krav man opplever, dess mer engasjert er man i jobben. Ut fra en tankegang om at høye krav gjør en mindre motivert, og at jobbengasjement er et uttrykk for motivasjon, skulle en tro at økte krav gir mindre jobbengasjement, og altså motsatt av hva tabellen viser. Denne korrelasjonen er imidlertid ikke spesielt sterk. Ser vi på den tilsvarende analysen for sammenligningsgruppen, gir også denne en svak positiv korrelasjon.

Når det gjelder kontroll, gir dette enda en svak positiv korrelasjon. Økt kontroll gir økt jobbengasjement, mens jeg ikke finner korrelasjon mellom jobbengasjement og sosial støtte, hvor heller ikke χ^2 -testen er signifikant. Sammenligningsgruppen har imidlertid en svak, men signifikant, positiv sammenheng også mellom sosial støtte og jobbengasjement.

Antakelsen min om forholdet mellom motivasjon og arbeidsmiljøforhold holder her ikke stikk i forhold til krav. Jeg hadde forventet at krav ville minske jobbengasjementet, men i stedet øker det det. Dette vil bli nærmere diskutert under. Når det gjaldt kontroll, blir imidlertid antakelsen bekreftet. Høy kontroll gir mer jobbengasjement. Høy sosial støtte gir også mer jobbengasjement, men dette ser ut til å være tilfellet kun for sammenligningsgruppen.

Tabell 16: Krysstabell mellom organisasjonstilknytning og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Sosialarbeidere

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Org.tilk. 1	20 %	23 %	35 %	42 %	24 %	17 %	41 %	22 %	22 %
Org.tilk. 2	41 %	46 %	43 %	49 %	46 %	38 %	49 %	46 %	39 %
Org.tilk. 3	39 %	31 %	22 %	9 %	30 %	45 %	11 %	32 %	39 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %
Korrelasjon	-0,151* (N = 189)			0,271** (N = 188)			0,177** (N = 190)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

¹⁴ Se note 8, side 43, for en oversikt over hvordan jobbengasjementindeksen er kategorisert.

Tabell 16 over viser at organisasjonstilknytning¹⁵ korrelerer negativt med krav. For sammenligningsgruppens del er det ingen signifikant korrelasjon mellom disse to variablene. Både kontroll og sosial støtte viser en positiv korrelasjon for begge grupper. Høy kontroll og mye sosial støtte gir begge deler sterkere organisasjonstilknytning. Bortsett fra krav, som ikke er signifikant for sammenligningsgruppen, bekrefter dette på alle områder antakelsen min om at krav er negativt, mens kontroll og sosial støtte er positivt for motivasjon.

4.6 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg sett nærmere på hvem sosialarbeiderne i materialet mitt er og hva de arbeider med. Jeg har videre sett på hvilke forhold som kjennetegner arbeidsmiljøet deres, og undersøkt min første antakelse, som dreier seg om hvor tilfredse og motiverte de er sammenlignet med andre velferdsstatsprofesjonsutøvere. Til slutt i kapittelet så jeg på effekten av krav, kontroll og sosial støtte på jobbtilfredshet og motivasjon, og hvordan resultatene her samsvarte med min andre antakelse, som går på hvilken effekt hver av disse tre har. Under oppsummerer jeg funnene mine i forhold til de to antakelsene.

4.6.1 Jobbtilfredshet og motivasjon

Når det gjelder spørsmålet om hvor tilfreds de alt i alt er, finnes det ingen signifikant forskjell mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen. Hovedtendensen for disse to spørsmålene er at begge gruppene generelt er tilfreds med jobben sin, og at de færreste har søkt ny jobb den siste måneden.

For å måle hvor motiverte respondentene er, konstruerte jeg to additive indekser som jeg kalte jobbengasjement og organisasjonstilknytning. Sosialarbeiderne ser ut til å vise noe mindre jobbengasjement enn de andre, mens det ikke var signifikante forskjeller mellom gruppene med hensyn til organisasjonstilknytning.

¹⁵ Se note 8, side 43, for en oversikt over hvordan organisasjonstilknytningsindeksen er kategorisert.

Når det gjelder den første antakelsen som jeg ønsket å se på i dette kapittelet, at sosialarbeiderne er mindre tilfreds og motiverte enn andre velferdsstatsyrkesutøvere, fant jeg ingen støtte for forskjeller i jobbtilfredshet gruppene imellom. I forhold til organisasjonstilknytning var det heller ingen forskjeller mellom de to, mens sosialarbeiderne viste seg å skåre noe lavere på jobbengasjement enn de andre. På grunnlag av disse funnene får antagelsen om at sosialarbeiderne skal være mindre tilfreds og motiverte begrenset støtte, selv om det altså foreligger en liten forskjell mellom de to gruppene i forhold til jobbengasjement.

4.6.2 Krav, kontroll og sosial støtte

Etter dette gjorde jeg en faktoranalyse av de arbeidsmiljøforholdene av de 18 påstandene som jeg har brukt til å konstruere indeksene krav, kontroll og sosial støtte. Jeg gjorde separate analyser for sosialarbeiderne og de øvrige velferdsstatsyrkesutøverne for å finne ut om det var noen forskjeller mellom gruppene i faktorstruktur. Det var det ikke, med ett unntak. For sosialarbeiderne havnet påstanden *Jobben min krever at høyt nivå av ferdigheter* under kontrollfaktoren. For sammenligningsgruppens del plasserte denne påstanden seg både under kontroll- og under *krav*faktoren. Denne forskjellen kan tenkes å ha en sammenheng med at sammenligningsgruppen opplyser at jobbene deres krever et høyere nivå av ferdigheter enn det sosialarbeiderne gjør.

Når det gjaldt den andre antakelsen om effekten av krav, kontroll og sosial støtte, ble denne bare delvis bekreftet. Høye krav fører som forventet til mindre generell jobbtilfredshet og for sosialarbeidernes del også til lavere organisasjonstilknytning. Når det gjelder jobbengasjement, er sammenhengen for sammenligningsgruppen derimot den motsatte av hva man kunne forvente ut fra antakelsen. Økte krav gir *større* jobbengasjement. Jeg fant ingen korrelasjon mellom krav og hvorvidt man hadde søkt ny jobb.

Kontroll viste seg i større grad å holde stikk. Høy kontroll gir mer jobbtilfredshet, jobbengasjement og organisasjonstilknytning enn det lav kontroll gjør, og minsker samtidig sannsynligheten for at man skal ha søkt ny jobb den siste måneden. Når det gjaldt sosial støtte, ga mye av dette for begge gruppens del høyere jobbtilfredshet og organisasjonstilknytning. Mye sosial støtte ga lavere sannsynlighet for å ha søkt ny jobb blant

sosialarbeiderne, mens det ikke fantes noen signifikant sammenheng for de andre. Når det gjaldt jobbengasjement, ble dette styrket ved mye sosial støtte i sammenligningsgruppen, mens jeg ikke fant denne korrelasjonen blant sosialarbeiderne.

5. Regresjonsanalyse av jobbtilfredshet

I dette kapitlet vil jeg undersøke jobbtilfredshetsmålene ut fra antakelsen om at krav har en negativ effekt på jobbtilfredshet, mens kontroll og sosial støtte har positiv effekt, som jeg også avsluttet det forrige kapitlet med å gjøre. Det som skiller regresjonsanalysene i dette kapitlet fra krysstabellanalysene i forrige kapittel, er at jeg i regresjonsanalysene kan kontrollere for andre variabler. Når jeg slik holder andre relevante variabler konstant, er det mulig at sammenhengene mellom henholdsvis krav, kontroll og sosial støtte, og jobbtilfredshet, viser seg å være noe annerledes enn krysstabellen ga inntrykk av.

Jeg vil også undersøke min tredje antakelse her, som sier at det foreligger tre samspill: mellom krav og kontroll, mellom krav og sosial støtte, og mellom kontroll og sosial støtte. Jeg inkluderer dessuten annengradsledd for henholdsvis krav, kontroll og sosial støtte for å kontrollere om en eventuell effekt av disse kan være kurvelineær framfor lineær. Som jeg nevnte i diskusjonen av Karaseks modell i kapittel 2, har sammenhengen mellom krav og sosial støtte i noen undersøkelser vist seg å være kurvelineær, og ikke lineær, slik som Karasek legger til grunn¹⁶. Videre ser jeg på antakelse nummer fire om at mengden klientkontakt har en innvirkning på jobbtilfredshet og motivasjon.

I tillegg til de over nevnte variablene, kontrollerer jeg i analysen for kjønn og alder.

5.1 Hvor tilfredse er sosialarbeiderne med jobben?

Jeg begynner med spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* Tabell 17 viser to modeller. Den første er en modell uten samspill, i den andre er samspilledd og annengradsledd. Jeg fant ingen signifikante forskjeller mellom gruppene.

¹⁶ I tabellene vil jeg bare inkludere annengradsledd som er signifikante for sosialarbeiderne for ikke å komplisere fortolkningen i alt for stor grad.

Tabell 17: Lineær regresjon av spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner				Andre velferdsstatsprofesjoner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 3	
	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil
Konstant	2,202**	0,485	-2,230	2,236	1,755**	0,229	-2,949**	0,901
Kjønn	-0,033	0,179	-0,045	0,178	-0,105	0,080	-0,138	0,078
Alder	0,000	0,009	-0,003	0,009	0,003	0,005	0,006	0,004
Klientkontakt	0,110	0,205	0,004	0,206	0,065	0,113	-0,044	0,113
Krav	-0,459**	0,131	0,930	1,003	-0,232**	0,061	1,046*	0,493
Kontroll	0,749**	0,195	2,252	1,254	0,681**	0,087	2,859**	0,639
Sosial støtte	0,346*	0,139	2,309	1,401	0,492**	0,061	2,040**	0,448
Krav x kontroll			0,016	0,353			0,138	0,161
Kontroll x sosial støtte			-0,211	0,401			-0,127	0,173
Krav x sosial støtte			-0,019	0,309			-0,272*	0,124
Krav x krav			-0,429*	0,170			-0,288**	0,090
R ²		0,257		0,287		0,270		0,313

* betyr signifikant på 5 % -nivå. ** betyr signifikant på 1 % -nivå. Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. N for sosialarbeiderprofesjoner = 134. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 606.

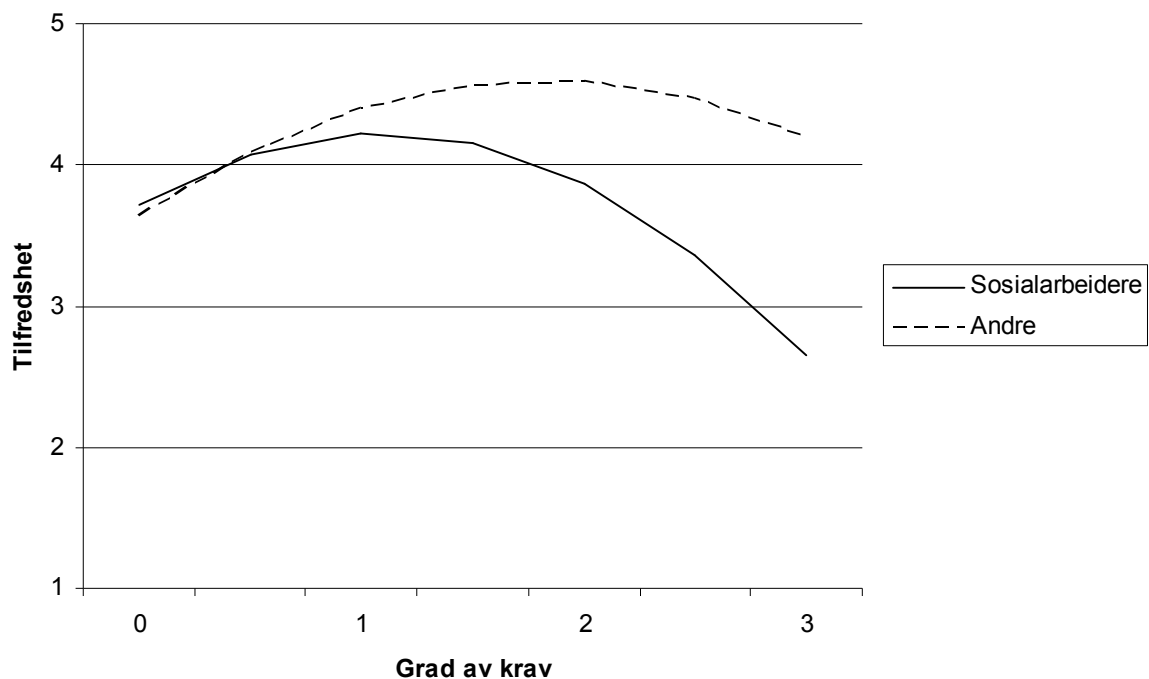
Hvis vi begynner med modell 1, ser vi av Tabell 17 at koeffisientene for indeksene *krav*, *kontroll* og *sosial støtte* er signifikant forskjellig fra 0 for begge grupper. Ingen av de øvrige uavhengige variablene er signifikante. Forskjellene mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen med hensyn til koeffisientverdiene for disse tre indeksene er ikke signifikante, hvilket vil si at krav, kontroll og sosial støtte later til å påvirke sosialarbeiderne og respondentene i sammenligningsgruppen likt. *Krav* har negativt fortegn, mens kontroll har positivt fortegn. Dette er akkurat som forventet, både ut fra Karaseks krav-kontrollteori, og Cherniss' utbrenthetsteori. Økte krav gir mindre sannsynlighet for å være tilfreds, mens økt kontroll gir større sannsynlighet for å være tilfreds (Cherniss, 1980b; Karasek, 1979). Sosial støttekoeffisienten er også positiv, og også dette svarer til forventningene (Blau, 1960; Jönsson, 2005a; Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990). Effekten av kontroll ser dessuten ut til å være sterkere enn effekten av sosial støtte: For sosialarbeiderne er det slik at når kontrollvariabelen øker med én enhet, for eksempel fra 1 til 2, øker den generelle jobbtilfredsheten med 0,746 poeng på jobbtilfredshetsskalaen. Når sosial støttevariabelen

øker med én enhet, øker jobbtilfredsheten med 0,351 poeng på skalaen, altså bare omtrent halvparten så mye. Også for sammenligningsgruppen er det slik at kontroll slår sterkere ut for jobbtilfredshet enn det sosial støtte gjør, selv om forskjellen mellom de to koeffisientene ikke er like stor her.

5.1.1 Samspill og annengradsledd

I modell 2 undersøker jeg både om det finnes samspill mellom 1) krav og kontroll, 2) krav og sosial støtte, og 3) kontroll og sosial støtte, og om krav, kontroll og/eller tilfredshet skulle ha en kurvelineær snarere enn lineær sammenheng med jobbtilfredshet. Vi ser at annengradsleddet for krav blir signifikant for både sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen. Av samspillene viste det mellom krav og sosial støtte seg å være signifikant, men bare for de andre velferdsstatsyrkesutøverne.

Figur 3: Graden av kravs innvirkning på jobbtilfredshet. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner



I modell 2 kan ikke enkeltvariablene tolkes isolert, da de inkluderte samspilleddene og annengradsleddene impliserer at de oppgitte koeffisientverdiene bare gjelder for svært spesielle grupper. For å illustrere sammenhengen mellom krav og jobbtilfredshet, har jeg

laget Figur 3. Her ser vi at opp til et visst nivå, er krav positivt forbundet med jobbtilfredshet. Øker kravene utover dette nivået, blir det igjen negativt forbundet med jobbtilfredshet. Her må det bemerkes at denne figuren ikke er laget med utgangspunkt i at de øvrige uavhengige variablene er satt til 0, men i stedet er satt til gjennomsnittsverdiene for alle respondentene. Dette har jeg gjort fordi de gruppene som eventuelt ville skåret 0 på alle variabler utenom krav, ville vært så ekstreme at det ikke ville gitt noe godt bilde på hvordan krav påvirker tilfredshet. Variablene i selve analysen er ikke endret.

Hva kan dette skyldes? Antakelig har dette en sammenheng med at det å oppleve få krav i jobben er lite utfordrende, rett og slett temmelig kjedelig. Karasek finner at det å oppleve minimalt med krav ikke nødvendigvis er positivt for arbeidstakere, men dette gjaldt dem som samtidig opplevde lite kontroll (Karasek, 1979:294, 298). Han impliserer dermed at sammenhengen mellom lite krav og lite tilfredshet er en følge av samspillet mellom kontroll. Det jeg finner er i stedet en kurvelinearitet, som også blir påpekt av kritikerne av Karaseks modell (Fletcher og Jones, 1993). På dette området holder med andre ord Karaseks modell ikke stikk.

Karasek og Theorells modell (Karasek og Theorell, 1990) predikerer samspill, både mellom 1) krav og kontroll, 2) krav og sosial støtte og 3) kontroll og sosial støtte. I modell 2 finner jeg samspill mellom krav og sosial støtte, men bare for sammenligningsgruppen. Dette betyr at for denne gruppen er effekten av sosial støtte på generell jobbtilfredshet avhengig av hvilken verdi krav har, og omvendt (Skog, 2004:52). Samspilledet er av en slik art at de som opplever *lave krav* i jobben har størst effekt av sosial støtte, mens de som har høyere krav har mindre effekt. Således virker sosial støtte som en buffer mot de negative virkningene av å oppleve lave krav, men derimot *ikke* mot negative effekter av å oppleve høye krav, slik Karasek (1979, 1990) legger vekt på at det skal gjøre. Her blir altså ikke modellen bekreftet av mine funn.

Ellers ser vi at samspilledet ikke er signifikant for sosialarbeiderne, men det er heller ikke signifikant forskjellig fra sammenligningsgruppens koeffisient. Ser vi nærmere på koeffisientverdiene, ser vi at sosialarbeidernes ligger svært nær null (-0,019), mens det er en relativt stor forskjell i forhold til de andres koeffisientverdi (-0,288). Dette tilsier at det ikke er noe samspill mellom disse to variablene for sosialarbeiderne.

Dersom vi sammenligner denne lineære regresjonsmodellen med en ordinal logistisk regresjonsmodell med samme variabler (se vedlegg 2), er det ingen forskjeller. Dette tyder på at den lineære modellen gir et ganske godt bilde av hva som påvirker jobbtilfredshet til tross for at variabelen er skjevfordelt.

5.2 Forhold som påvirker respondentene til å søke ny jobb

Den neste variabelen jeg skal se på, er om respondentene har søkt nytt arbeid (jobb/stilling) den siste måneden. Som vi så i Tabell 7, gjaldt dette 14 % av sosialarbeiderne og 15 % av de øvrige velferdsstatsyrkesutøverne. Den avhengige variabelen er kodet slik at det å *ikke* ha søkt ny jobb, har verdien 0, mens det å ha søkt ny jobb, har verdien 1. I denne analysen ble ingen av samspill- eller annengradsleddene signifikante, så ingen av disse er tatt med i tabellen:

Tabell 18: Logistisk regresjon av spørsmålet *Har du søkt nytt arbeid (jobb/stilling) den siste måneden?* Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner		Andre velferdsstatsprofesjoner	
	Koeffisient	Standardfeil	Koeffisient	Standardfeil
Konstant	5,628*	2,229	1,467	0,930
Kjønn	1,782*	0,892	0,278	0,318
Alder	-0,068	0,048	-0,030	0,022
Klientkontakt	0,297	0,898	-0,344	0,427
Krav	1,330*	0,646	-0,201	0,268
Kontroll	-2,815**	1,052	-0,748*	0,362
Sosial støtte	-2,230**	0,739	-0,501	0,256
χ^2 (frihetsgrader = 8)		36,964**		15,849*

* betyr signifikant på 5 % -nivå. ** betyr signifikant på 1 % -nivå. N for sosialarbeidere = 134. N for andre velferdsstatsyrker = 607.

Vi kan begynne med χ^2 -testene av modellen, som viser at for begge grupper gir en modell med uavhengige variabler en bedre prediksjon av hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden, enn en modell uten.

I motsetning til i den forrige analysen, finner jeg her signifikante forskjeller mellom gruppene når det gjelder koeffisientene for krav og sosial støtte. Disse koeffisientene er begge signifikant forskjellig fra 0 for sosialarbeidergruppen, mens de ikke er det for sammenligningsgruppen. Ellers ser vi at kontrollindekskoeffisienten er signifikant for begge grupper. Det foreligger ikke noen signifikante forskjeller mellom gruppene på denne, men verdien på kontrollkoeffisienten er nesten fire ganger så stor for sosialarbeiderne som for sammenligningsgruppen. Dessuten er koeffisienten for kjønn signifikant for sosialarbeiderne, men ikke for sammenligningsgruppen, selv om forskjellen mellom de to ikke er signifikant. Ser vi på kjønnskoeffisientene, er det store forskjeller mellom gruppene, hvilket sannsynliggjør at det faktisk er en forskjell mellom gruppene her.

Det koeffisientene viser, er blant sosialarbeiderne har menn større sannsynlighet for å ha søkt ny jobb, høye krav i arbeidet øker sannsynligheten for at de har søkt ny jobb, mens mye sosial støtte minsker sannsynligheten for at de har søkt ny jobb. Både sosialarbeidere og andre velferdsstatsyrkesutøvere har mindre sannsynlighet for å ha søkt ny jobb dersom de opplever høy kontroll i arbeidet.

Resultatene av denne analysen må for øvrig tolkes med forsiktighet, da alle de signifikante koeffisientene til sosialarbeiderne har høy standardfeil. Det hefter dermed stor usikkerhet ved størrelsen på koeffisientene, ved hvor sterk effekten av dem er. Når det gjelder konstantleddet til sosialarbeiderne, er dette uventet sterkt. En nærmere undersøkelse viser at dette skyldes at det ikke finnes noen sosialarbeidere som skårer 0 på kontrollindeksen. Når jeg omkoder denne indeksen slik at 1, som er den laveste verdien noen av sosialarbeiderne har på denne indeksen, får verdien 0, endres konstantleddet til 2,813, og det er ikke lenger signifikant.

Både kontrollindeksen og sosial støtteindeksen slår svært sterkt ut for sosialarbeiderne sammenlignet med den andre gruppen, selv om kontrollindeksen ikke er signifikant forskjellig for de to gruppene. Dette gjør at man kan mistenke at det finnes outliers, eller noen få individer med sterkt avvikende verdier som påvirker disse koeffisientverdiene i særlig stor grad. For å finne ut om resultatet skyldes dette, ser jeg nærmere på de enhetene som påvirker estimatene mest. Blant sosialarbeiderne er det bare én respondent med en verdi på kontroll og sosial støtte som ligger utenfor ett standardavvik i forhold til om

vedkommende har søkt ny jobb. Når jeg tar denne respondenten ut av analysen, blir ikke koeffisientestimatene mindre, så det er altså ikke denne ene respondenten som forårsaker dette resultatet.

Går vi tilbake til Tabell 14 og sammenligner denne med Tabell 26 i vedlegg 2, ser vi at det virkelig er store forskjeller mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen med hensyn til de prosentvise andelene. Av dem som har lav kontroll blant sosialarbeiderne, har 31 % søkt ny jobb den siste måneden, mot 3 % blant de som har høy kontroll. For sammenligningsgruppen er disse tallene 25 % mot 12 %. Tilsvarende ser vi at for sosialarbeidere med lite sosial støtte, har 32 % søkt ny jobb, mens dette bare gjelder 8 % blant sosialarbeidere med mye sosial støtte. Når det gjelder sammenligningsgruppen er forskjellene mye mindre. 19 % av dem med lite sosial støtte mot 13 % av dem med mye har søkt ny jobb den siste måneden. Men her er det svært viktig å ha i mente at sosialarbeiderne ikke utgjør noen spesielt stor gruppe, slik at undergrupper her kan bli små. Dette kan ha stor betydning for resultatet.

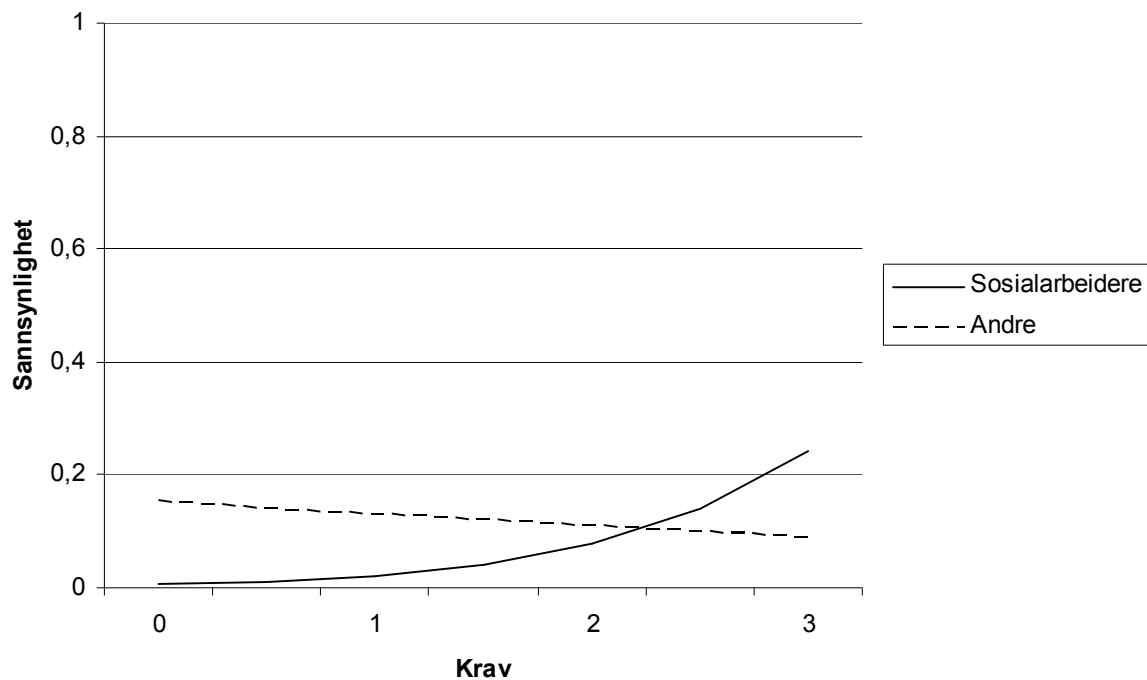
For å illustrere forskjellene mellom gruppene når det gjelder krav og sosial støtte, har jeg laget Figur 4 og Figur 5. I begge figurene har jeg beregnet verdier med utgangspunkt i en gjennomsnittlig respondent for gruppene sett under ett, det vil si en kvinne som er 31 år gammel, har mye klientkontakt, og opplever en gjennomsnittlig grad av krav, kontroll og sosial støtte på jobben¹⁷.

Figur 4 viser hvordan sannsynligheten for at man har søkt ny jobb den siste måneden endrer seg med økte krav. Sammenligningsgruppen har en svakt nedadgående linje, men som vi husker, var det ingen signifikant sammenheng mellom krav og hvorvidt man hadde søkt ny jobb for denne gruppen kontrollert for de andre variablene i modellen. Sosialarbeiderne viser på sin side en oppadgående kurve: Dess høyere krav man opplever i jobben, dess større er sannsynligheten for at man har søkt ny jobb. Sammenligner vi dette funnet med dem jeg gjorde i analysen av generell jobbtilfredshet (Tabell 17), ser vi at det for sosialarbeidernes del

¹⁷ Jeg tar også utgangspunkt i en omkodet versjon av kontrollindeksen, der nullpunktet legges til den laveste verdien som finnes hos sosialarbeiderne. Dette er for å få en riktigere verdi på konstantleddet, som da blir på 2,813 for sosialarbeidere og 0,719 for sammenligningsgruppen. Dette påvirker ikke de øvrige koeffisientverdiene.

er et samsvar her. Økte krav gjør sosialarbeiderne både mindre tilfredse rent generelt, og det får dem til i større grad å søke nye jobber, muligens som en følge av minsket jobbtilfredshet. Dette bekrefter forventningene jeg hadde ut fra Cherniss' og Karaseks respektive modeller. Når det gjelder de andre velferdsstatsyrkesutøverne blir også disse mindre tilfreds av økte krav, men det later ikke til at dette får dem til å søke seg nytt arbeid.

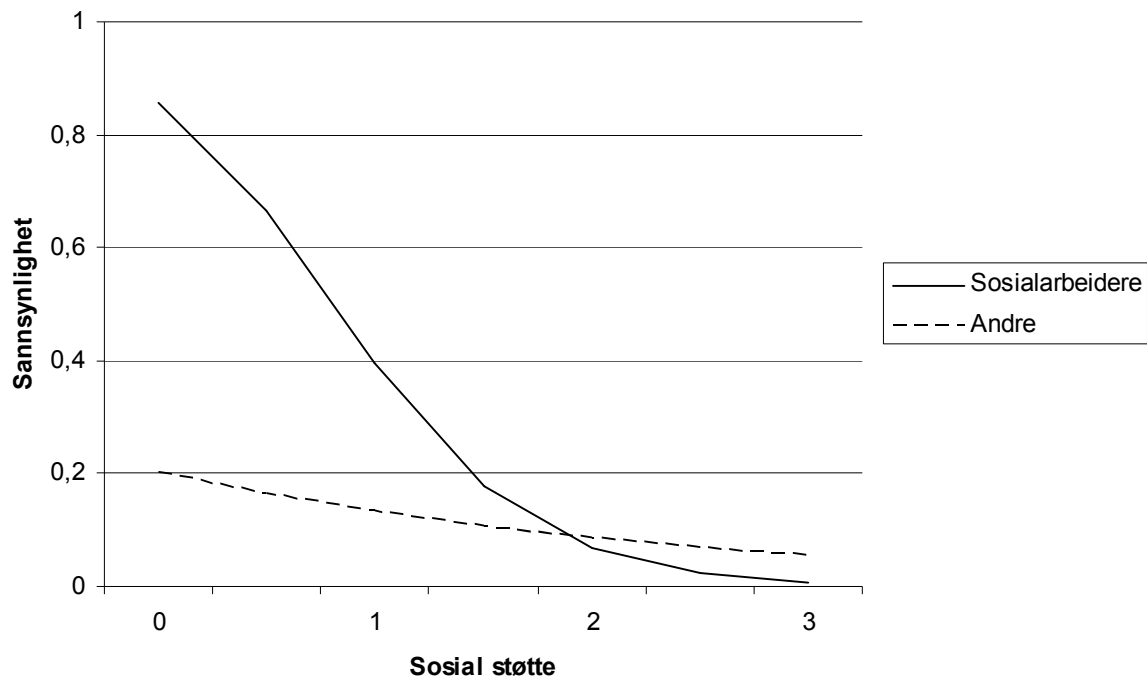
Figur 4: Sannsynligheten for at man har søkt ny jobb den siste måneden etter grad av krav. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner



Figur 5 viser hvordan sannsynligheten for å ha søkt ny jobb endrer seg etter som graden av sosial støtte øker. For begge grupper minsker denne sannsynligheten signifikant ettersom grad av sosial støtte øker, men som figuren viser, er det store forskjeller mellom gruppene med tanke på hvor stor endringen i sannsynligheten er: Ved lav sosial støtte er sannsynligheten opp mot 0,9 for sosialarbeiderne, mens sannsynligheten for sammenligningsgruppen ligger på rundt 0,2. Ved høy grad av sosial støtte nærmer den seg 0 for sosialarbeiderne, mens sammenligningsgruppens sannsynlighet ligger rundt 0,1. Som jeg skrev over, må man ta forbehold om at disse kraftige utslagene for sosialarbeiderne i større eller mindre grad kan tilskrives få respondenter i grupper med marginale verdier, selv om det ut fra mine data ikke er grunnlag for å utelukke at den forskjellen jeg finner mellom sosialarbeider- og sammenligningsgruppen her, er reell. Sosial støtte ser dermed ut til å være

viktigere for om man søker ny jobb for sosialarbeidere enn for andre. Det å stå i en dobbeltrolle i utførelsen av arbeidet vis-à-vis klienter gjør det kanskje ekstra viktig å ha sosial støtte rundt seg for å holde ut i jobben.

Figur 5: Sannsynligheten for at man har søkt ny jobb den siste måneden etter grad av sosial støtte. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner



Sammenligner vi med det andre jobbtilfredshetsspørsmålet i Tabell 17, ser vi at begge grupper opplevde en økning i jobbtilfredshet ved økt sosial støtte, og dette passer bra sammen med at det er mindre sannsynlig at respondentene i begge gruppene har søkt ny jobb dersom den sosiale støtte øker. Resultatet stemmer overens med forventningene ut fra Karasek og Theorells modell. Økt sosial støtte gir mer jobbtilfredshet, og mindre sannsynlighet for å søke seg annen jobb.

Med hensyn til kontrollvariabelen er denne negativ og signifikant for begge grupper. Økt kontroll gir mindre sannsynlighet for å ha søkt ny jobb. Dette er helt i tråd med funnene i Tabell 17 av at økt kontroll gir økt jobbtilfredshet, og stemmer med forventningene ut fra både Karaseks og Cherniss' modell (Cherniss, 1980b; Karasek, 1979).

5.3 Sammenstilling av de to jobbtilfredshetsmålene

De overstående analysene skal jeg nå relatere til de tre antakelsene jeg nevnte innledningsvis i kapittelet, om henholdsvis effekten av tre de arbeidsmiljøindeksene, samspill mellom disse og betydningen av å ha mye klientkontakt i jobben.

Tabell 19 gir en oversikt over hvilke signifikante effekter jeg fant i de to analysene:

Tabell 19: Variabler som påvirker jobbtilfredshetsmålene. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

Sosialarbeiderprofesjoner		Andre velferdsstatsprofesjoner	
Ny jobb:	Jobbtilfredshet:	Ny jobb:	Jobbtilfredshet:
- Krav	- Krav	- Kontroll	- Krav
- Kontroll	- Kontroll		- Kontroll
- Sosial støtte	- Sosial støtte		- Sosial støtte
- Kjønn	- Krav x krav		- Samspill krav – sosial støtte
			Krav x krav

5.3.1 Effekten av krav, kontroll og sosial støtte på tilfredshet

Jeg fant at når det gjelder variabelen krav, har denne en positiv effekt på jobbtilfredshet målt gjennom spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* ved lave til moderate nivåer av krav, mens når kravene overstiger en viss grad, er det negativt for respondentene. Dette gjelder begge grupper. Økte krav gir en økt sannsynlighet for å ha søkt ny jobb den siste måneden, men da bare for sosialarbeidere. Kontroll har en positiv effekt på den generelle jobbtilfredshet, og det minsker sannsynligheten for å ha søkt ny jobb. Dette gjelder for begge grupper. Når det gjelder sosial støtte, øker dette den generelle jobbtilfredsheten for begge grupper, mens det for sosialarbeidernes del også minsker sannsynligheten for å ha søkt ny jobb.

Ser vi på antakelsen om effekten av disse tre, blir denne for sosialarbeidernes del her bekreftet på alle punkter, bortsett fra effekten av krav på generell jobbtilfredshet. Lave til moderate grader av krav viste seg å være *positivt* for den generelle jobbtilfredsheten, mens

ved høyere grader har det en negativ effekt på samme. Dette passer ikke med Karaseks prediksjoner. Ellers gir økte krav økt sannsynligheten for å ha søkt ny jobb. Både økt kontroll og økt sosial støtte minsker sannsynligheten for å ha søkt ny jobb, mens det får den generelle jobbtilfredsheten å øke. Når det gjelder sammenligningsgruppen, er resultatet likt når det gjelder jobbtilfredshet, mens de skiller seg fra sosialarbeiderne på spørsmålet om de har søkt ny jobb ved å ikke oppleve noen effekt av verken krav eller sosial støtte. Kontroll har samme effekt som for sosialarbeiderne. Sammenligner vi med krysstabellene mellom jobbtilfredshetsspørsmålene og de tre indeksene (Tabell 13 og Tabell 14 i forrige kapittel), ser vi at resultatene er de samme, med ett unntak. I regresjonsanalysen finner jeg at krav har en effekt på om sosialarbeiderne har søkt ny jobb eller ei, noe jeg ikke gjorde i krysstabellanalysen.

5.3.2 Samspill

Av de tre samspilleddene jeg kontrollerte for, var det i analysen av generell jobbtilfredshet ett som ble signifikant. Dette var samspillet mellom krav og sosial støtte. Samspilleffekten var bare signifikant for sammenligningsgruppen. Selv om forskjellen mellom gruppene ikke var signifikant, var denne relativt stor, og sosialarbeidernes koeffisient lå nært opp til 0. Derfor virker det rimelig å anta at det virkelig er en forskjell mellom gruppene, der det er et samspill hos sammenligningsgruppen, men ikke hos sosialarbeiderne.

Min antakelse om samspill blir med dette ikke støttet. Sosial støtte fungerer som en buffer mot de negative konsekvensene av *lave* krav for sammenligningsgruppen, men ikke som noen buffer mot høye krav, slik antakelsen min var ut fra teorien. For sosialarbeiderne finnes det ingen buffereffekter i det hele tatt. Det er heller ikke slik at effektene av krav er forskjellig ettersom hvor høy kontroll den enkelte har i arbeidet og omvendt, eller at graden av sosial støtte påvirker effekten av graden av kontroll og omvendt.

5.3.3 Klientkontakt

Ut fra min antakelse nummer fem forventet jeg å finne en negativ effekt på jobbtilfredshet av det å ha mye klientkontakt. Dette fant jeg ikke. Det å ha en stilling med stor grad av

klientkontakt har ingen påviselig innvirkning verken i positiv eller negativ retning når det gjelder jobbtilfredshet.

6. Regresjonsanalyse av motivasjon

I dette kapittelet vil jeg gjennomføre lineære regresjonsanalyser av de to motivasjonsindeksene mine. Også her har jeg kontrollert for de samspillene og annengradsleddene jeg nevnte over, og jeg tester om det er signifikante forskjeller mellom de to gruppene. Som jeg gjorde i forrige kapittel med jobbtilfredshetsspørsmålene, vil jeg se motivasjonsindeksene i lys av antakelsen om effekten av krav, kontroll og sosial støtte; antakelsen om samspill mellom disse tre; og antakelsen om effekten av klientkontakt.

I krysstabellanalysen som ble vist i Tabell 15, kapittel 4, viste høyere krav seg å øke jobbengasjementet for de andre velferdsstatsyrkene, mens dette ikke var tilfellet for sosialarbeidere, eller når det gjaldt forholdet mellom krav og organisasjonstilknytning. Analysene under vil vise om dette resultatet endrer seg når jeg kontrollerer for andre relevante variabler.

6.1 Jobbengasjement

I analysen av jobbengasjement blir ingen av samspillene eller annengradsleddene signifikante. Disse er derfor utelatt. Kontrollkoeffisienten er signifikant for begge gruppene, mens koeffisientene for alder, krav og sosial støtte er signifikant forskjellige fra 0 for de andre velferdsstatsyrkene, og koeffisienten for klientkontakt er signifikant for sosialarbeiderne. Forskjellene gruppene i mellom blir ikke signifikante (se Tabell 20). Når det gjelder krav, er koeffisientverdiene såpass like at det kan se ut som denne effekten også kan gjelde for sosialarbeiderne. Både med hensyn til klientkontakt og sosial støtte er imidlertid forskjellene så store at gruppene mest sannsynlig skiller seg fra hverandre på disse to. I forhold til alderskoeffisienten, er det vanskelig å tolke denne, da også den signifikante koeffisienten har svært lav verdi.

Ser vi på kontrollfaktoren først, er denne positiv for begge. Økt kontroll gir altså økt grad av jobbengasjement, slik som forventningene ut fra Cherniss' og Karaseks modeller tilsier (Cherniss, 1980b; Karasek, 1979). Også krav viser seg å være positivt korrelert med jobbengasjement. Dette bekrefter funnet fra krysstabellen i kapittel 4.

Tabell 20: Regresjonsanalyse av motivasjonsindeksen jobbengasjement. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner		Andre velferdsstatsprofesjoner	
	Koeffisient	Standardfeil	Koeffisient	Standardfeil
Konstant	0,788*	0,335	0,545*	0,195
Kjønn	-0,189	0,131	0,051	0,068
Alder	0,000	0,007	0,008*	0,004
Klientkontakt	0,302*	0,150	0,028	0,097
Krav	0,114	0,096	0,110*	0,052
Kontroll	0,380**	0,143	0,499**	0,074
Sosial støtte	-0,028	0,102	0,125*	0,052
R^2		0,070		0,113

N for sosialarbeidere = 134. N for Andre velferdsstatsyrker = 607. Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppenes respektive koeffisienter.

Analysen i det foregående kapittelet viste at sammenhengen mellom krav og jobbtilfredshet er kurvelineær, slik at moderate grader av krav gir en økning i jobbtilfredshet, mens høye krav minsker den. Man kunne forvente seg en tilsvarende effekt på jobbengasjement og motivasjon i sin alminnelighet. Dette ser imidlertid ikke ut til å være tilfellet, da annengradsleddet for krav ikke blir signifikant. Det ser med andre ord ut til at krav øker jobbengasjementet, og at dette trolig gjelder begge grupper, til tross for at sosialarbeidernes koeffisient ikke var forskjellig fra 0. Årsaken til dette kan igjen være at det å ha lave krav er lite utfordrende, og at det å mangle utfordringer er demotiverende.

Klientkontakt slår i denne analysen signifikant ut for sosialarbeiderne. Koeffisienten viser at det å ha mye klientkontakt i jobben gir mer jobbengasjement enn det å ha lite. Dette bekrefter antakelsen om at klientkontakt har en betydning for motivasjonen til sosialarbeiderne.

Sammenligningsgruppen har i tillegg to andre signifikante koeffisienter. Den første av disse er alder, som er positivt korrelert med jobbengasjement. Jo eldre du er, jo mer engasjert er du i jobben. Den siste signifikante koeffisienten er sosial støtte. Denne er også positiv, slik man kunne forvente ut fra teorien.

Ellers ser vi at R^2 er på 0,070 for sosialarbeiderne og 0,113 for de andre. Dette vil si at disse variablene forklarer 7 % av variansen innenfor jobbengasjement hos sosialarbeiderne, og 11,3 % hos de andre.

6.2 Organisasjonstilknytning

I analysen over av jobbengasjement fant jeg ingen signifikante forskjeller mellom gruppene, og ingen signifikante samspill. I analysen av organisasjonstilknytning gir to av de tre samspilleddene jeg kontrollerer for signifikante utslag, og jeg finner flere signifikante forskjeller mellom gruppene. Tabell 21 viser to modeller: én uten samspill- og annengradsledd, og en med.

Tabell 21: Regresjonsanalyse av motivasjonsindeksen organisasjonstilknytning. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner				Andre velferdsstatsprofesjoner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil
Konstant	2,424**	0,356	0,269	1,615	1,833**	0,188	-1,446	0,740
Kjønn	-0,027	0,131	-0,029	0,129	0,025	0,066	0,004	0,065
Alder	0,007	0,007	0,008	0,007	0,000	0,004	0,002	0,004
Klientkontakt	-0,030	0,151	-0,083	0,149	0,002	0,093	-0,065	0,094
Krav	-0,289**	0,096	0,452	0,724	-0,062	0,050	1,599**	0,411
Kontroll	0,445**	0,143	0,552	0,906	0,333**	0,071	0,972	0,522
Sosial støtte	0,122	0,102	1,677	1,011	0,355**	0,050	1,646**	0,373
Krav x kontroll			-0,235	0,255			-0,139	0,134
Kontroll x sosial støtte			0,630*	0,290			-0,084	0,144
Krav x sosial støtte			-0,050	0,223			-0,336**	0,104
Sosial støtte x sosial støtte			-0,615**	0,181			-0,127	0,073
R^2		0,170		0,229		0,161		0,187

* betyr at koeffisienten er signifikant på 5 % -nivå. ** betyr at koeffisienten er signifikant på 1 % -nivå. Uthevete tall markerer signifikant forskjell fra tilsvarende koeffisient for sosialarbeider/andre velferdsstatsyrker. N for sosialarbeiderprofesjoner = 134. N for andre velferdsstatsprofesjoner = 607.

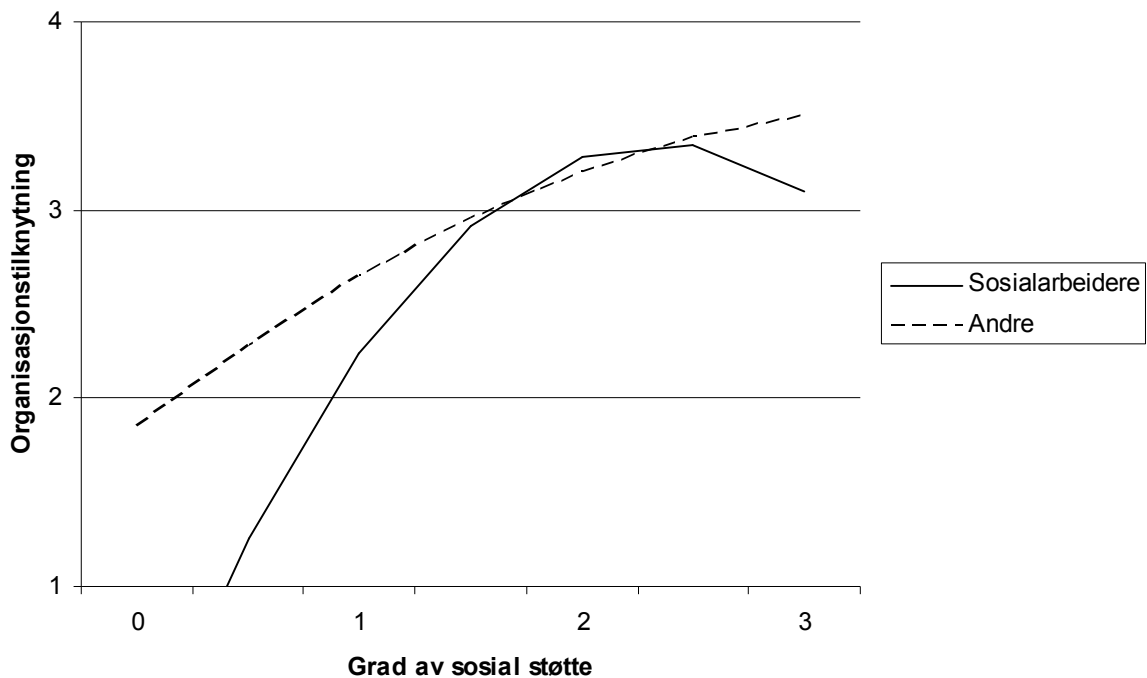
I modell 1 finner jeg at for variablene krav og sosial støtte er det signifikante forskjeller mellom sosialarbeiderne og sammenligningsgruppen. For graden av krav sin del, er denne signifikant og negativ for sosialarbeiderne, mens den ikke er signifikant for de andre. Hva sosial støtte angår, er denne ikke signifikant forskjellig fra 0 for sosialarbeiderne, mens den er positiv for de andre i modell 1. I denne modellen er også koeffisienten for kontrollvariabelen signifikant for begge grupper, men det foreligger ikke her noen forskjeller dem imellom. Koeffisienten er positiv, det vil si at økt kontroll gir økt organisasjonstilknytning. Dette er akkurat som forventet.

6.2.1 Samspill

Modellen med samspill og annengradsledd gir ellers et klart bidrag til forklaring av organisasjonstilknytning, og dette gjelder for begge grupper. R^2 endrer seg for sosialarbeidernes del fra 0,170 til 0,229. Dette betyr at 17 % av variasjonen i organisasjonstilknytning blir gjort rede for i modell 1, mens 22,9 % av variasjonen kan tilskrives variablene i modell 2. For sammenligningsgruppen ser vi også at R^2 øker fra modell 1 til modell 2, fra 0,161, eller 16 %, i modellen uten samspill eller annengradsledd, til 0,187, 18,7 %, i modellen der både samspilledd og annengradsledd er inkludert.

Vi ser av modell 2 at koeffisienten for annengradsleddet *sosial støtte x sosial støtte* er signifikant forskjellig for de to gruppene. Sosialarbeidernes koeffisient er klart signifikant, mens sammenligningsgruppens ikke er signifikant forskjellig fra 0. Sosial støttes innvirkning på organisasjonstilknytning når jeg inkluderer dette annengradsleddet, er illustrert i Figur 6. Også denne gang har jeg satt verdien på de øvrige variablene som inngår i analysen til gjennomsnittsverdien, snarere enn til 0, ettersom dette også her ville gitt et feilaktig bilde. Vi ser av figuren at sosial støtte gir en økning i organisasjonstilknytning for begge grupper så lenge graden av sosial støtte er relativ lav. Når graden av sosial støtte blir høyere, derimot, snur tendensen for sosialarbeiderne, og en ytterligere økning i sosial støtte gir mindre organisasjonstilknytning.

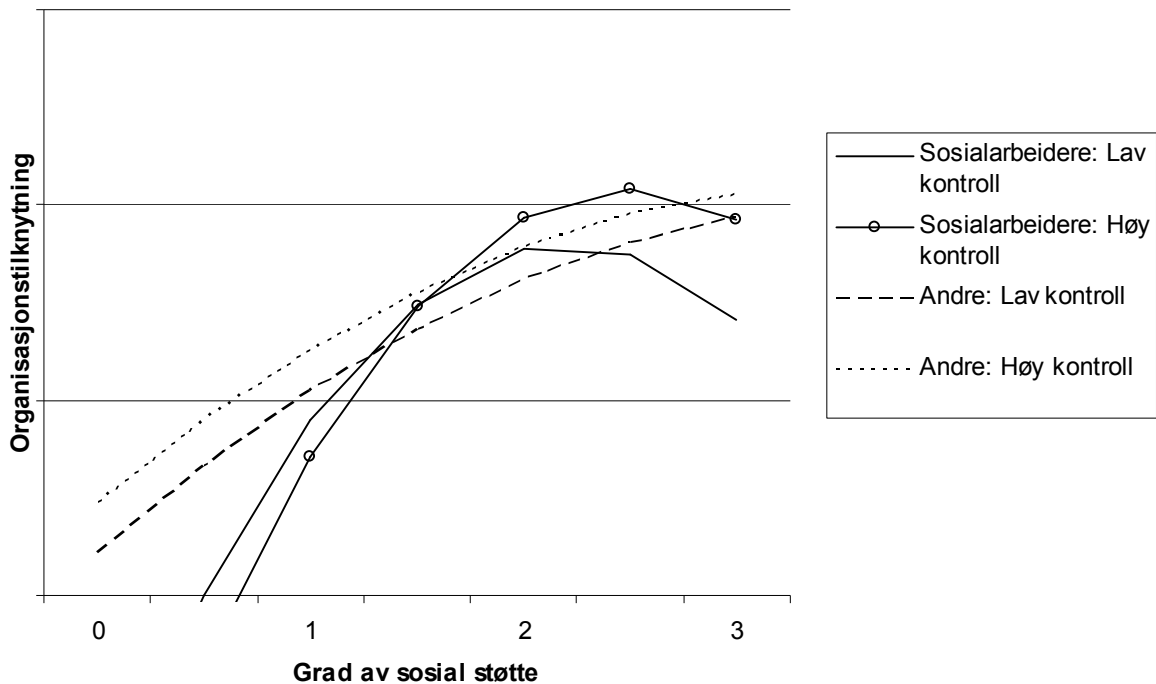
Figur 6: Organisasjonstilknytning etter grad av sosial støtte. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner.



Det kan også her bemerkes at annengradsleddet $krav \times krav$ ble signifikant på 5 % -nivået for sammenligningsgruppens del, mens koeffisienten for samme variabel ikke var signifikant og lå nær opptil 0 for sosialarbeiderne (det er derfor ikke inkludert i Tabell 21). Som tilfellet var med jobbtilfredshet, er det for sammenligningsgruppen snakk om et kurvelineært forhold der moderate krav gir økt organisasjonstilknytning, mens høye krav gir lavere organisasjonstilknytning.

Det finnes blant sosialarbeiderne et samspill mellom kontroll og sosial støtte. Dette samspillet er ikke signifikant forskjellig fra 0 for sammenligningsgruppen, mens forskjellen gruppene i mellom er det. Samspillet er illustrert i Figur 7. De heltrukne linjene representerer sosialarbeidere, mens de stiplede representerer de andre velferdsstatsarbeiderne. Lav kontroll vil her si en verdi der 20 % av sosialarbeiderne har lavere verdi, mens 80 % har høyere. For høy kontroll er det motsatte tilfellet: 80 % har lavere verdi, 20 % har høyere.

Figur 7: Effekten av sosial støtte på organisasjonstilknytning for respondenter med lite, henholdsvis mye, kontroll i jobben. Sosialarbeidere og andre.



Figuren viser at for sosialarbeidere øker graden av organisasjonstilknytning når den sosiale støtten øker, men bare til et visst punkt. Etter dette gir økt sosial støtte *mindre* organisasjonstilknytning. For sosialarbeidere med lav kontroll begynner sammenhengen å snu ved lavere grad av sosial støtte enn det den gjør for dem med høy kontroll i arbeidet. For respondenter i sammenligningsgruppen gir økt sosial støtte sterkere organisasjonstilknytning på alle nivåer, og økningen er lik både for respondenter med lav og med høy kontroll i arbeidet.

Denne forskjellen mellom sosialarbeidere med lav og høy kontroll er jo ikke den man skulle tro ut fra teorien, der jo sosial støtte skulle fungere som en buffer mot negative effekter av å ha lite kontroll. En forklaring man kan tenke seg er at organisasjonstilknytning er koblet til lojalitet til selve bedriften, og at de som opplever lite kontroll samtidig som de får mye sosial støtte, føler lojalitet overfor kollegene snarere enn til bedriften.

En annen forklaring er at kurven ikke gir noe presist bilde av sosialarbeidere med lav kontroll i jobben sin. Det er generelt en liten andel av respondentene som har lav kontroll, snittet ligger for begge grupper på litt over 2 på skalaen fra 0 til 3 (se Tabell 12, kapittel 4), og når jeg kombinerer dette med å ha mye sosial støtte, er det blant sosialarbeiderne bare et fåtall respondenter som inngår i gruppen. Jeg vil derfor ikke tillegge funnet av at lav kontroll og høy sosial støtte fører til mindre organisasjonstilknytning blant sosialarbeiderne særlig vekt.

Modell 2 viser også et samspill mellom krav og sosial støtte, men i dette tilfellet er det de andre velferdsstatsyrkesutøverne som får en signifikant koeffisient. For sosialarbeidernes del er denne koeffisienten verken signifikant forskjellig fra 0, eller fra sammenligningsgruppen. Samtidig koeffisienten ligger såpass nær 0, og det er relativt stor forskjell gruppene imellom, så det virker rimelig å anta at det er en forskjell mellom gruppene her, der sosialarbeiderne ikke opplever noen samspilleffekt.

6.3 Sammenstilling av de to motivasjonsmålene

Tabell 22 er en oversikt over hvilke variabler som viste seg å være signifikant forskjellige fra 0 i analysene av de to motivasjonsmålene, og hvilke av disse igjen som ga signifikante forskjeller mellom de to gruppene.

Tabell 22: Variabler som påvirker motivasjonsmålene. Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

Sosialarbeiderprofesjoner		Andre velferdsstatsprofesjoner	
Organisasjonstilknytning:	Jobbengasjement:	Organisasjonstilknytning:	Jobbengasjement:
- Krav	(- Krav)	- Krav	- Krav
- Kontroll	- Kontroll	- Kontroll	- Kontroll
- Sosial støtte x sosial støtte	- Klientkontakt	- Sosial støtte	- Sosial støtte
- Samspill kontroll – sosial støtte		- Samspill krav – sosial støtte	- Alder

Antakelsene om hva jeg ville finne i analysene av de to motivasjonsindeksene jobbengasjement og organisasjonstilknytning, var de samme som for jobbtilfredshet. Jeg ventet å se en negativ effekt av krav på motivasjon, mens kontroll og sosial støtte skulle ha

en positiv virkning. Dessuten forventet jeg å finne samspill mellom krav og kontroll, krav og sosial støtte, og kontroll og sosial støtte. Videre antok jeg at mye klientkontakt i arbeidet ville ha en betydning for motivasjon (Abrahamsen, 1986; Jönsson, 2005a).

6.3.1 Effekten av krav, kontroll og sosial støtte på motivasjon

Det er én variabel som virker inn på både jobbengasjement og organisasjonstilknytning for begge grupper, og det er kontroll. Denne er positiv i begge modellene, hvilket viser at økt kontroll øker motivasjonen for begge grupper. Her bekreftes altså den antakelsen jeg hadde om effekten av kontroll på motivasjon. Det er ingen forskjeller mellom gruppene i effekten av kontroll.

Når det gjelder krav, har dette en signifikant og positiv effekt på jobbengasjement når de andre variablene i modellen holdes konstant. Dette gjelder mest sannsynlig begge grupper, til tross for at sosialarbeidernes koeffisient ikke er forskjellig fra 0. Dette bekrefter det funnet jeg gjorde for sammenligningsgruppens del i krysstabellanalysen i kapittel 4, nemlig at høyere krav ikke ser ut til fører til lavere, men tvert i mot til høyere motivasjon. Forklaringen på dette kan være at man i stedet for å bli demotivert av krav, ser disse som en utfordring, noe som får en til å stå på ekstra. Motsatt er det å ha lave krav i arbeidet demotiverende fordi det innebærer lite utfordringer i arbeidet. Resultatet er allikevel det helt motsatte av hva man ville forvente ut fra Karaseks og Cherniss' modeller. Betydningen av krav for *organisasjonstilknytning* viser seg imidlertid å være mer i tråd med disse. Her er krav negativt forbundet med organisasjonstilknytning for sosialarbeidere. Krav har ingen betydning for sammenligningsgruppen.

Sosial støtte påvirker de andre velferdsstatsyrkesutøvernes jobbengasjement, mens dette ikke er tilfellet for sosialarbeiderne. Økt sosial støtte gir økt jobbengasjement. Når det gjelder organisasjonstilknytning, er det for sammenligningsgruppens del også her slik at økt sosial støtte gir økt organisasjonstilknytning, og det samme kan se ut å være tilfellet for sosialarbeiderne når jeg kontrollerer for samspill og annengradsledd, selv om koeffisienten deres ikke er signifikant forskjellig fra 0.

Jeg undersøkte også om sammenhengen mellom krav, kontroll og sosial støtte, og motivasjon kunne være ikke-lineær ved å inkludere annengradsledd i analysene. For sosialarbeidernes del viste det seg at effekten av sosial støtte var kurvelineært forbundet med organisasjonstilknytning, mens dette ikke var tilfellet for de andre. Når de andre variablene ble holdt konstant, er det slik at moderate grader av sosial støtte gir en økning i organisasjonstilknytningen, mens høye grader gir mindre organisasjonstilknytning igjen. Dette strider mot Karasek og Theorells modell (Karasek og Theorell, 1990).

6.3.2 Samspill

Samspillet mellom kontroll og sosial støtte er signifikant for sosialarbeiderne, og forskjellen mellom disse og sammenligningsgruppen er signifikant. Her viser det seg at respondenter med lite kontroll opplever en negativ effekt av økt sosial støtte på organisasjonstilknytning dersom graden av sosial støtte overskrider et visst nivå. Dette resultatet kan være påvirket at det er få respondenter som har denne kombinasjonen av mye sosial støtte og lav kontroll, og det er derfor vanskelig å avgjøre hvor stor vekt man kan legge på det.

For sammenligningsgruppen slår ett av de tre samspilleddene jeg kontrollerer for ut i analysen av organisasjonstilknytning. For respondenter med lave krav gir økt sosial støtte en sterkere økning i organisasjonstilknytning enn det gjør for respondenter med høye krav når de andre variablene i modellen holdes konstante. Dette er i en viss forstand konsistent med teorien om den sosiale støttens buffereffekt når man tar med i betraktningen at mindre krav gir mindre organisasjonstilknytning. Samtidig er effekten av krav kurvelineær for sammenligningsgruppen, og ettersom sosial støtte viser seg ikke å motvirke de negative effektene det å oppleve høye krav har, innfrir ikke dette funnet de forventningene Karasek og Theorells modell gir.

Ingen av de andre antakelsene mine om samspill ble bekreftet.

6.3.3 Klientkontakt

Min antakelse om at klientkontakt påvirker motivasjon, finner ingen støtte i analysen av organisasjonstilknytning. I analysen av jobbengasjement, derimot, viser det å ha mye

klientkontakt seg å være positivt for motivasjonen for sosialarbeiderne. Ettersom det er rimelig å tro at det å jobbe med klienter har vært et ønske fra de fleste av sosialarbeidernes side allerede da de valgte utdanningen, virker det intuitivt riktig at det å faktisk jobbe mye med klienter har en positiv effekt på motivasjon. Sammenligningsgruppen hadde for øvrig ingen slik effekt.

7. Avslutning og konklusjon

Målet med denne oppgaven har vært å belyse hvordan arbeidssituasjonen er for relativt nyutdannede sosialarbeidere i Norge i dag. Jeg har gjort forskjellige analyser, der hovedfokuset har vært i hvor stor grad sosialarbeiderne er tilfredse med og motiverte for arbeidet sitt, og hva som påvirker graden av jobbtilfredshet og motivasjon. Underveis har jeg sammenlignet sosialarbeiderne med et utvalg andre velferdsstatsyrkesutøvere som avsluttet sin treårige høyskoleutdanning på samme tid som disse.

Jobbtilfredshet kan i korthet defineres som i hvilken grad arbeidstakeren liker jobben sin (Agho m.fl., 1993). I denne oppgaven har jeg målt graden av jobbtilfredshet gjennom spørsmålene *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* og *Har du søkt nytt arbeid (jobb/stilling) den siste måneden?* Når det gjelder motivasjon, måler jeg to typer ved hjelp av hver sin indeks: *Jobbengasjement* er den ene, *organisasjonstilknytning* den andre. *Jobbengasjement* er knyttet til arbeidet per se, og er av Lodahl og Kejner definert som internaliseringen av verdien om at det er bra å arbeide (1965:24). *Organisasjonstilknytning*, på side, er definert som “styrken av et individs identifikasjon med, og involvering i, en bestemt organisasjon” (Porter m.fl., 1974:604, min oversettelse), og er knyttet til bedriften man arbeidet i.

Litteraturen på området beskriver jobbtilfredshet og motivasjon som nært knyttede, men dog distinkte forhold ved arbeidstakeren (Porter m.fl., 1974). Det er mulig å være høyt motivert for jobben uten å være veldig tilfreds med den, og de tingene som påvirker det ene har ikke nødvendigvis samme effekt på den andre. Mine analyser viser også at de to er korrelert, samtidig som det ikke er snakk om noe én-til-én-forhold. Like fullt er det en klar sammenheng mellom de to.

Jeg startet ut med fire antagelser om hva jeg kunne komme til å finne. Disse var for det første at sosialarbeiderne ville være mindre tilfredse og motiverte enn sammenligningsgruppen. Deretter hadde jeg en antakelse om at krav ville ha en negativ effekt på jobbtilfredshet og motivasjon, mens kontroll og sosial støtte ville ha en positiv virkning. For det tredje antok jeg at det finnes samspill mellom disse tre arbeidsmiljøforholdene, nærmere bestemt at for dem som har lav kontroll i arbeidet, har krav en sterkere negativ effekt enn for dem som

opplever høy kontroll, og at sosial støtte demmer opp for negative effekter av det å ha høye krav og/eller ha lav kontroll. Til sist hadde jeg en antakelse om at de som har en jobb med mye kontakt med klienter, er mindre tilfreds og motiverte enn de som ikke har det.

Analysene ga støtte til noen av antakelsene, mens andre ikke fant bekreftelse. Jeg vil nå gå gjennom de sentrale funnene. Jeg går først igjennom antakelsene mine én for én. Deretter oppsummerer jeg forskjellene mellom sosialarbeiderne og de andre, og diskuterer om den dobbelte portvakt-advokatrollen som sosialarbeiderne har, kan ligge bak noen av disse funnene.

7.1 Jobbtilfredshet og motivasjon – sosialarbeidere og andre

Antakelsen om at sosialarbeiderne ville være mindre tilfredse enn de andre velferdsstatsyrkesutøverne, hadde sin bakgrunn i at sosialarbeiderne har en dobbelt rolle som både portvakter i forhold til hvem som skal få tilgang på sosialtjenester, og som advokater, som taler klientenes sak overfor samfunnet, og at dette vil være en ekstra belastning som man ikke opplever innen andre velferdsstatsprofesjoner.

Både sosialarbeiderne og de øvrige velferdsstatsprofesjonsutøverne viser seg, jevnt over, å være både tilfredse, og relativt godt motiverte, i det minste hva organisasjonstilknytning angår. Jobbengasjementindeksen viste tilsynelatende en lavere grad av motivasjon. Samtidig er indikatorene som inngår i denne av en slik karakter at det ville vært overraskende om svært mange hadde skåret høyt på denne (Lodahl og Kejner, 1965:27). Jeg mener derfor det er rimelig å tro at jobbengasjementindeksen, til tross for at respondentene skårer lavere på denne enn på organisasjonstilknytning, støtter bildet av at både sosialarbeidere og andre er godt motiverte.

Forskjeller mellom sosialarbeidere og andre viste seg å være fraværende når det gjaldt spørsmålet om generell jobbtilfredshet, og hvorvidt de var på utkikk etter ny jobb. Angående motivasjonsindeksene, er det ingen forskjeller mellom respondentgruppene når det gjelder organisasjonstilknytning, mens det finnes en liten forskjell mellom dem med hensyn til

jobbengasjement. Her skårer sosialarbeiderne litt lavere enn det sammenligningsgruppen gjør. Antakelsen om forskjellen mellom gruppene blir dermed bare i begrenset grad bekreftet. Bare på ett av de fire målene på jobbtilfredshet og motivasjon finner jeg en forskjell. Denne forskjellen er liten, men viser at sosialarbeiderne er noe mindre motivert enn sammenligningsgruppen.

Det ser altså ut til at sosialarbeidernes dobbelte rolle ikke påvirker deres tilfredshet med jobben, men at det muligens gjør dem noe mindre engasjert i den. En mulig forklaring er at dette er en form for tilpasning til dobbeltrollen, der denne fører til at sosialarbeiderne i større grad enn andre distanserer seg fra jobben sin. Dette kan i så fall være et tilfelle av endrede holdninger som en følge av utbrenthet på jobben, det Cherniss kaller *defensive coping*. Forskjellene mellom gruppene er imidlertid såpass små at det er vanskelig å trekke klare slutninger av dem. Det kan også tenkes at forskjellene skyldes andre forhold enn nettopp dobbeltrollen.

7.2 Betydningen av krav, kontroll og sosial støtte i arbeidet

Den andre antakelsen jeg gikk ut ifra i analysene mine, var at krav har en negativ effekt, mens kontroll og sosial støtte begge har en positiv innvirkning på både tilfredshet og motivasjon. Analysene viste at sammenhengen ikke er så enkel. Dessuten viste det seg at disse tre arbeidsmiljøfaktorene påvirker sosialarbeidernes og de andre velferdsstatsyrkenes jobbtilfredshet og motivasjon noe ulikt.

7.2.1 Krav kan være både positivt og negativt

Tidligere forskning som viser at høye krav i jobben har en negativ effekt på jobbtilfredshet (Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990; Roll-Hansen, 1997; Terry m.fl., 1993), blir delvis bekreftet i mine analyser. Jeg finner ganske riktig at høye nivåer av krav gir mindre jobbtilfredshet generelt, men samtidig gir moderate grader av krav mer jobbtilfredshet enn det lavere grader av krav gir.

Dette kan forklares med at det å ha svært lave krav samtidig innebærer at arbeidet er fattig på utfordringer, og trolig ganske kjedelig. Karasek finner at lave krav faktisk kan gi flere psykosomatiske plager og misnøye med jobben, enn det en jobb med høye krav kombinert med høy kontroll gir, men forklarer dette ut fra jobbkravs interaksjon med grad av kontroll i arbeidet (Karasek, 1979), og ikke at krav har en kurvelineær sammenheng med jobbtilfredshet. Dette er nettopp noe Karasek er blitt kritisert for å overse.

Når det gjelder det å ha søkt ny jobb, er sammenhengen med krav lik på alle nivåer. Økte krav gir økt sannsynlighet for å ha søkt ny jobb blant sosialarbeiderne, mens jeg ikke finner noen sammenheng mellom økte krav og økt sannsynlighet for at respondenter i sammenligningsgruppen har søkt ny jobb den siste måneden. Denne sammenhengen er klart til stede hos sosialarbeiderne, så her skiller sosialarbeiderne seg fra sammenligningsgruppen.

Årsaken til dette kan ligge i at det å søke ny jobb er sterkere knyttet til jobbtilfredshet for sosialarbeiderne enn det det er for sammenligningsgruppen. Mens sosialarbeiderne søker ny jobb når de ikke er tilfreds med den de har, er det andre forhold som i større grad får sammenligningsgruppen til å gjøre dette. Dermed har også arbeidsmiljøforhold en større innvirkning på hvorvidt man er på jobb jakt når man er sosialarbeider. Det kan her virke som om det finnes et skille. Hvor sosialarbeiderne ser ut til å søke seg *vekk* fra noe, dvs. dårlige arbeidsmiljøforhold, søker sammenligningsgruppen seg *til* noe, kanskje mer interessant arbeid, høyere lønn. Siden det ikke er noen forskjell mellom gruppene med hensyn til jobbtilfredshet generelt, ser det ikke ut til at årsaken til dette kan være at sosialarbeiderne har det verre i sine respektive jobber enn det andre har.

En annen nærliggende tanke er at forskjellen kan skyldes ulike karrieremuligheter for de to gruppene. Kanskje er det slik at mens man i andre velferdsstatsyrker beveger seg oppover ved jobbyte, beveger sosialarbeiderne seg “sidelengs”, de skifter mellom stillinger på samme nivå. Dermed er ikke karriere samme motivator for å bytte jobb som det er for de andre. Samtidig kan det også være at andre velferdsstatsprofesjonsutøvere i større grad enn sosialarbeidere er ansatt i midlertidige stillinger, og at dette tvinger de andre til å søke nye jobber. Det er ikke utenkelig at dette kan være en del av forklaringen, og dette er en ting som bør undersøkes nærmere.

Tross noe avvikende resultater med hensyn til det å ha søkt ny jobb, samt det at sammenhengen var kurvelineær framfor lineær, finner jeg det jeg forventer i analysene når det gjelder kravs betydning for jobbtilfredshet. Det samme gjelder bare til en viss grad for motivasjon. Også her antok jeg at krav ville ha en negativ effekt. I forhold til jobbengasjement viste dette seg å være feil, da krav var positivt forbundet med dette for begge grupper.

Høye krav virker mer motiverende enn lave, trolig av samme årsak som moderate grader av krav gir mer jobbtilfredshet, nemlig at det å ha lave krav er forbundet med kjedsommelig og lite utfordrende arbeid.

Når det gjaldt sosialarbeidere og organisasjonstilknytning fant jeg at krav har en negativ effekt på dette. For sammenligningsgruppens del virket krav i utgangspunktet motiverende, men denne sammenhengen viste seg å snu og bli negativ etter et visst nivå av krav, slik som tilfellet var med generell jobbtilfredshet.

Hvorfor skiller sosialarbeiderne seg ut når det gjelder betydningen av krav når det gjelder det å søke ny jobb og organisasjonstilknytning? Det er ingen forskjell gruppene i mellom med hensyn til *hvor høye krav* de opplever. Derimot skiller de seg fra hverandre med tanke på sammensetningen av krav. Andre velferdsstatsyrkesutøvere føler sterkere at de må jobbe raskt, mens sosialarbeiderne i større grad er utsatt for motstridende krav fra andre. Dette kan være av betydning for hvordan krav påvirker den enkeltes motivasjon. Dette vil jeg diskutere videre under.

7.2.2 Kontroll viktig for jobbtilfredshet og motivasjon

Kontroll kan se ut til å være den viktigste faktoren for både jobbtilfredshet og motivasjon. Dette er da også noe som generelt blir framhevet i litteraturen som en kritisk faktor for profesjonsutøvere. Alle analysene mine viser at en økning i kontroll gir økning i generell jobbtilfredshet, jobbengasjement og organisasjonstilknytning, og lavere andel som søker ny jobb, og disse resultatene slutter seg dermed til den lange rekken av studier som understreker kontrollen eller autonomiens betydning i arbeidet (Agho m.fl., 1993:1019; Karasek, 1979; Karasek og Theorell, 1990; Near, 1984).

Kontroll er den eneste variabelen min som i alle analysene gir resultater som svarer til forventningene. Det er ingen påviselige forskjeller mellom sosialarbeiderprofesjonene og de andre velferdsstatsyrkesutøverne med hensyn til hvor sterk effekten av kontroll er, det har den samme virkningen på begge grupper. Jessen finner at sosialarbeidere av i dag selv opplever at de har frihet og mulighet for skjønnsutøvelse, til tross for at de også føler de begrensningene som regelverket legger på dem (Jessen, 2005), og mine undersøkelser viser at de i det minste ikke opplever noe mindre enn andre grupper av velferdsstatsyrker. Sammenligner vi dette med Stjernøs funn for 20 år siden, ser vi klart at det har funnet sted en forbedring av arbeidsforholdene til sosialarbeiderne hva kontroll eller autonomi angår.

7.2.3 Betydningen av sosial støtte i arbeidet

Sosial støtte har en utvetydig positiv innvirkning på graden av generell jobbtilfredshet, slik som også tidligere forskning viser (Karasek og Theorell, 1990; Terry m.fl., 1993). Når det gjelder det å ha søkt ny jobb, skiller sosialarbeiderne seg fra sammenligningsgruppen. I sistnevnte gruppe finnes det ingen sammenheng mellom hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden og hvor mye sosial støtte man har i jobben. For sosialarbeiderne, derimot, har sosial støtte en overraskende stor innvirkning. Respondenter som har lite sosial støtte, rapporterer å ha forsøkt å få seg en ny jobb i langt større grad enn respondenter med mye sosial støtte gjør.

I kapittel 5 drøftet jeg muligheten av at dette resultatet kunne skyldes at noen respondenter med svært sterke verdier påvirker dette resultatet i uforholdsmessig stor grad. Ut fra mine analyser kunne jeg allikevel ikke avvise at sosial støtte virkelig har en så sterk virkning på om sosialarbeidere blir i jobben eller ikke. Men selv om denne effekten skulle vise seg ikke å være fullt så sterk i virkeligheten, er det klart at sosial støtte er av betydning for om sosialarbeiderne søker ny jobb, mens det ikke har det for sammenligningsgruppen, akkurat slik tilfellet var med krav. Det virker rimelig å anta at årsaken kan være den samme, at for sosialarbeiderne er det å søke ny jobb nærmere knyttet til hvor tilfreds man er med den jobben man har enn det som er tilfellet innen andre velferdsstatsprofesjoner, enten fordi de andre søker nye stillinger for å få høyere lønn eller lignende, eller om de er tvunget til det fordi de sitter i midlertidige stillinger.

Betydningen av sosial støtte for motivasjon viser et annet mønster. Mens det har en klar positiv effekt på både jobbengasjement og organisasjonstilknytning blant respondentene i sammenligningsgruppen, finner jeg ingen effekt av sosial støtte på jobbengasjement når jeg kontrollerer for andre forhold. Og når det gjelder organisasjonstilknytning, er moderate grader av sosial støtte riktignok positivt for organisasjonstilknytningen, men når den sosiale støtte blir stor, blir organisasjonstilknytningen svekket.

Hvorfor påvirkes sosialarbeidernes motivasjon av sosial støtte på denne måten? En mulighet er at organisasjonstilknytning er forbundet med lojalitet overfor ledelsen, mens høye grader av sosial støtte fører til større lojalitet overfor kolleger, og at disse til en viss grad står i et motsetningsforhold til hverandre.

7.3 Samspill: buffere mot negative arbeidsmiljøforhold

Karasek og Theorells modell bygger på at de negative effektene av krav er mindre dersom man har høy kontroll, og at effekten av både det å ha høye krav og det å ha lav kontroll i arbeidet kan reduseres dersom man opplever sosial støtte (Karasek og Theorell, 1990).

Antakelsen om disse samspilleffektene bekreftes i liten grad i mine analyser. For sammenligningsgruppens del later det til å være et samspill mellom krav og sosial støtte både når det gjelder tilfredshet og når det gjelder organisasjonstilknytning, men ikke i forhold til om man har søkt ny jobb, eller jobbengasjement.

Disse samspillene viser at de respondentene som har den største positive effekten av sosial støtte, er dem som opplever *lave* krav, mens de som opplever høye krav, har mindre effekt. Dette er konsistent med det faktum at krav virker positivt inn på sammenligningsgruppens motivasjon, i hvert fall inntil et visst punkt. Dermed er det de som mangler den positive virkningen av krav som får størst utbytte av den positive effekten av sosial støtte. Så langt støtter dette påstanden om den sosiale støtts bufferfunksjon, om enn bare for sammenligningsgruppen. Karasek og Theorells modell predikerer imidlertid først og fremst at sosial støtte er en buffer mot *høye* krav. Dette finner jeg ikke igjen i mitt materiale.

Når det gjelder sosialarbeiderne, ser kontroll ut til å samspille med sosial støtte med tanke på organisasjonstilknytning, men overraskende nok er det de som har mest kontroll som har den største positive effekten av sosial støtte. Dette strider klart med bufferteorien. Samtidig er antallet sosialarbeidere som inngår i de forskjellige gruppene i disse analysene så små når man inkluderer samspilledd, at resultatene blir ekstremt usikre. Jeg vil derfor ikke spekulere videre over dette uventede resultatet, og heller ikke hvorfor sosial støtte ikke har noen buffereffekt på de negative følgene av krav. Dette er imidlertid noe som bør undersøkes nærmere i et større utvalg ved en senere anledning.

Utover dette fant jeg ingen samspill, og må konkludere med at Karaseks modell i liten grad predikerer jobbtildfredshet og motivasjon blant mine respondenter.

7.4 Klientkontakt

Den eneste effekten av klientkontakt, slik jeg har målt det, ser ut til å være på jobbengasjement blant sosialarbeidere. Her viser det seg at sosialarbeidere som har mye klientkontakt i jobben, opplever mer jobbengasjement enn de som har lite, gjør. Dette er det motsatte av hva en kunne forvente ut fra tidligere funn av at mye klientkontakt er negativt for jobbtildfredshet (Abrahamsen, 1986; Jönsson, 2005a), samtidig som det virker rimelig med tanke på at de fleste sosialarbeidere trolig ønsker seg mye klientkontakt, eller at dette ønsket i hvert fall har vært til stede hos dem ved valg av utdanning.

Ellers ser ikke klientkontakt ut til å ha noen innvirkning på jobbtildfredshet og organisasjonstilknytning, verken blant sosialarbeidere eller andre velferdsstatsyrkesutøvere. Man kan spørre seg om resultatet ville blitt et annet om operasjonaliseringen hadde vært gjort annerledes. Under diskusjonen av dette i kapittel 3, punkt 3.1.1, drøftet jeg to forskjellige inndelinger av denne variabelen. Den ene, som jeg valgte å bruke, definerte det å ha mye klientkontakt ut fra om respondenten hadde en stilling som normalt inneholder mye klientkontakt.

Et problem med denne inndelingen er at jeg ikke vet hvor mye klientkontakt respondentene faktisk har, ettersom det i spørreskjemaet ikke blir bedt om utfyllende stillingsbeskrivelser.

Et annet problem er at denne kategoriseringen ikke tar høyde for eventuelle kvalitative forskjeller i klientkontakten i ulike stillinger. I denne forbindelse drøftet jeg muligheten av en alternativ inndeling basert på Michael Lipskys definisjon av grasrotbyråkrater (Lipsky, 1980). Men selv om jeg hadde valgt denne, ville det likevel være vanskelig å finne holdepunkter for å plassere enkeltstillinger i den ene eller den andre gruppen. Noen stillinger er ganske lettplasserte, mens andre på ingen måte er det. Som i tilfellet over ville også denne måten å dele inn på endt med en skjønnsmessig vurdering, uten garanti for at denne ville være bedre eller mer dekkende for “virkeligheten” enn det den inndelingen jeg faktisk brukte, er. I likhet med spørsmålet om fartstid, vil jeg derfor heller ikke her trekke noen konklusjoner.

7.5 Sosialarbeider som portvakt og advokat – konklusjon

Hvilke trekk ved sosialarbeiderprofesjonene kan forklare de forskjellene jeg finner mellom sosialarbeidere og andre? Og kan noen av disse relateres, enten direkte eller indirekte, til sosialarbeidernes dobbelte rolle? Disse spørsmålene skal jeg nå avslutningsvis forsøke å gi svar på.

Jeg rekapitulerer først i korthet de forskjellene jeg fant mellom sosialarbeiderprofesjonene og de andre velferdsstatsprofesjonene:

Sosialarbeiderne skårer lavere på jobbengasjement enn det de andre velferdsstatsyrkesutøverne gjør. Videre ser de ut til i større grad å være utsatt for motstridende krav fra andre. Jobbene deres krever i mindre grad et høyt nivå av ferdigheter, og at de lærer seg nye ting. Sosialarbeiderne opplever ikke å måtte jobbe like raskt som de andre, de har mer å si når det gjelder hva som skjer på jobben, og arbeidet deres inneholder færre gjentakelser.

Når det gjelder hva som påvirker respondentenes jobbtilfredshet og motivasjon, er det først og fremst på spørsmålet om man har søkt ny jobb og på organisasjonstilknytning at sosialarbeiderne skiller seg fra sammenligningsgruppen. Disse forskjellene er knyttet til betydningen av krav og sosial støtte.

Hvorvidt man har søkt ny jobb, påvirkes for sosialarbeidernes del både av krav og av sosial støtte. Krav øker sannsynligheten for at sosialarbeiderne har søkt ny jobb den siste måneden, mens sosial støtte minsker den. De andre velferdsstatsyrkesutøverne hadde på sin side ingen effekt av noen av disse to.

For sosialarbeiderne er alle grader av krav negativt forbundet med motivasjon i form av organisasjonstilknytning, mens for sammenligningsgruppen er det det ikke. Hva kan denne forskjellen skyldes? Som vi så, opplever sosialarbeidere mindre arbeidsbyrde, men mer rollekonflikt enn sammenligningsgruppen. Terry m.fl. finner at rollekonflikt klart påvirker arbeidstakeres jobbtilfredshet i negativ retning, samtidig som de ikke klarte å påvise noen effekt av arbeidsbyrde (Terry m.fl., 1993). Ettersom jobbtilfredshet og motivasjon i denne oppgaven har vist seg å bli påvirket av mange av de samme forholdene, er det ikke urimelig å anta at Terry m.fl.s funn i større eller mindre kan gjelde også for motivasjon.

Det å oppleve sosial støtte virker motiverende på sammenligningsgruppen, mens sammenhengen for sosialarbeiderne er kurvelineær. Det viser seg at høye grader av sosial støtte kan se ut til å gi mindre organisasjonstilknytning. En mulig forklaring på dette, er at organisasjonstilknytning er forbundet med lojalitet overfor selve bedriften, mens mye sosial støtte på sin side kan være forbundet med lojalitet overfor kolleger. Dette er imidlertid ikke er den eneste mulige forklaringen, og det gjenstår å forklare hvorfor dette bare gjelder for sosialarbeidere, og ikke for sammenligningsgruppen.

For sammenligningsgruppens del finnes det dessuten også en samspilleffekt mellom sosial støtte og krav. Denne er ikke tilstede hos sosialarbeiderne. Mens det for sosialarbeidernes del foreligger et samspill mellom sosial støtte og kontroll, finnes ikke dette hos sammenligningsgruppen. Men som diskutert over, gjør det lave antallet sosialarbeidere det vanskelig å tolke samspilledd fordi disse blir svært usikre. Jeg vil derfor ikke gjøre noe videre forsøk her på å forklare disse forskjellene.

Som diskusjonen over viser, har jeg funnet noen interessante forskjeller mellom hva som virker inn på graden av jobbtilfredshet og motivasjon blant relativt nyutdannede sosialarbeidere og andre velferdsstatsyrkesutøvere. Samtidig er forskjellene mellom de to gruppene små når det gjelder graden av tilfredshet og motivasjon, og den dobbelte portvakt-

advokatrollen som sosialarbeiderne har, ser alt i alt ikke ut til å ligge dem til byrde i noen utpreget grad. Hovedinntrykket fra arbeidet med denne oppgaven er at sosialarbeiderne, i likhet med andre, stort sett er både tilfredse og motiverte etter tre år i yrket.

7.5.1 Videre forskning

Et forhold som har vist seg å by på problemer i arbeidet med denne oppgaven, er at antallet sosialarbeidere er lite. Dette har ført til at jeg har måttet ta en del forbehold i fortolkningene av resultatene, blant annet når det gjelder samspilledd. Det innebærer også at jeg har måttet unnlate å undersøke forhold som i utgangspunktet er av interesse, for eksempel betydningen av kjønn i forhold til effekten av krav, kontroll og sosial støtte. Det hadde derfor vært interessant om senere undersøkelser ville ta for seg disse temaene, men da med et større utvalg.

Et tema som også bør studeres videre, er de positive effektene som moderate grader av krav ser ut til å ha på jobbtilfredshet og motivasjon. Det opereres til tider med et skille mellom “positivt” og “negativt” stress. Funnene i denne oppgaven *kan* tyde på at et slikt skille i så fall kan se ut til å gå på kvantitet, snarere enn på kvalitet. Også sosialarbeidernes tilsynelatende tendens til å skåre lavere på organisasjonstilknytning ved høy grad av sosial støtte hadde det vært interessant å undersøke videre, fortrinnsvis også det i et større utvalg enn det jeg her har hatt til rådighet.

Referanser

- Abrahamsen, Bente (1986): *Harde yrker i myk sektor : sammenliknende analyser av belastninger i forskjellige yrker*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Agho, A. O., C. W. Mueller og J. L. Price (1993): "Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a causal model." I: *Human relations*, 46(8), 1007-1027.
- Barne- og likestillingsdepartementet (1992): *Lov om barneverntjenester*
- Blau, Peter M. (1960): "Orientation toward clients in a public welfare agency." I: *Administrative Science Quarterly*, 5(3), 341-361.
- Busch, T., E. Johnsen, K. K. Klausen, og J. O. Vanebo (2001): *Modernisering av offentlig sektor: New Public Management i praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cherniss, Cary (1980a): *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Cherniss, Cary (1980b): *Staff burnout : job stress in the human services*. Beverly Hills, California: Sage.
- Christiansen, K. U. (2001): "Praksis og forskning i sosialt arbeid - noen utviklingstrekk." I: M. Sandbæk (red.), *Fra mottaker til aktør: Brukernes plass i praktisk sosialt arbeid og forskning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Christophersen, K.-A. (2004): *Databehandling og statistisk analyse med SPSS* (2 utgave). Oslo: Unipub forlag.
- Etzioni, Amitai (1969): *The semi-professions and their organization: teachers, nurses, social workers*. New York: The Free Press.
- Festinger, Leon (1957): *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, Ill.: Row.
- Fletcher, Ben (C.), og Fiona Jones (1993): "A refutation of Karasek's demand-discretion model of occupational stress with a range of dependent measures." I: *Journal of organizational behavior*, 14(4), 319-330.
- Fransson, G. (2006): *Att se varandra i handling: En jämförande studie av kommunikativa arenor och yrkesblivande för nyblivna fänrikar och lärare*. Lärarhögskolan i Stockholm, Stockholm.
- Grenness, Tor (1990): *Sosialarbeideren og byråkratiet : en studie av den "Semiprofesjonelles" stilling i den byråkratiske organisasjon*. Universitetet i Oslo, Oslo.
- Halvorsen, K. (1999): *Sosialpolitikken i komparativt og globalt perspektiv. Grunnbok i helse-og sosialpolitikk del 2*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Helse- og omsorgsdepartementet (1991): *Lov om sosiale tjenester m.v.*
- Hove, O. (1983): *Byråkrati og profesjon i sosialt arbeid : en empirisk undersøkelse av sosialkontor*. Universitetet i Oslo, Oslo.
- Høgskolen i Oslo (2006): *Fagplan for Bachelorstudium i sosialt arbeid og Fagplan for Bachelorstudier i barnevern*. URL: <http://www.hio.no/content/view/full/46860>.
- Jakobsen, Siw Ellen (1997): *Sosionomer øst og vest i Oslo : yrkesutøvelse i en innstramningstid*. Universitetet i Oslo.
- Jessen, Jorunn Theresia (2005): *Forvaltning som yrke : autonomi, kjønn og kompetanse i forvaltningen av trygd og sosiale tjenester*. Oslo: Nova.

- Jönsson, Sandra (2005a): "Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations (del 1)." I: *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Malmö: Department of psychology.
- Jönsson, Sandra (2005b): "General satisfaction at work among three different professions in the human services (Study 3)." I: *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Malmö: Department of psychology.
- Kalleberg, Arne L. (1977): "Work values and job rewards: A theory of job satisfaction." I: *American Sociological Review*, 42(February), 124-143.
- Karasek, Robert A., Jr. (1979): "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign." I: *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, Robert A., Jr., og Töres Theorell (1990): *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. [New York]: Basic Books.
- Kramer, Marlene (1974): *Reality shock : why nurses leave nursing*. Saint Louis: C.V. Mosby.
- Kristoffersen, Sverre (1996): *Holdningsendring som mestringsstrategi : verdikonflikter og sosionomtilpasning på sosialkontor i Oslo*. Universitetet i Oslo.
- Lance, C. E., G. J. Lautenschlager, C. E. Sloan, og E. Varca (1989): "A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction." I: *Journal of personality*, 57(3), 601-624.
- Lawler, E. E. (1973): *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole publishing company.
- Levin, Irene (2004): *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lipsky, Michael (1980): *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lodahl, Thomas M., og Mathilde Kejner (1965): "The definition and measurement of job involvement." I: *Journal of applied psychology*, 49(1), 24-33.
- Mastekaasa, Arne (2003): "Riskfaktorer for sjukskrivning - generelle studier." I: *Sjukskrivning - orsaker, konsekvenser og praksis* (Vol. 167:503). Stockholm: Statens beredning for medicinsk utvärdering.
- Near, Janet P. (1984): "Relationships between job satisfaction and life satisfaction: Test of a causal model." I: *Social indicators research*, 15, 351-367.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday og V. Boulian (1974): "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." I: *Journal of applied psychology*, 59(5), 603-609.
- Repstad, Pål (2004): *Sosiologiske perspektiver for helse- og sosialarbeidere* (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Roll-Hansen, Dag (1997): *Arbeidstakeres livskvalitet : en studie av jobbtilfredshet og generelt velvære*. Universitetet i Oslo, Oslo.
- Schmalenberg, C., og M. Kramer (1979): *Coping with reality shock : the voices of experience*. Wakefield, Mass.: Nursing Resources.
- Schmitt, N. og A. G. Bedeian (1982): "A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship." I: *Journal of applied psychology*, 67(6), 806-817.
- Skog, Ole-Jørgen (2004): *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming* (2 utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Stjernø, Steinar (1981): *Sosialpolitikk, byråkrati, profesjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Stjernø, Steinar (1983): *Stress og utbrenthet: belastninger i arbeid med mennesker*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Stjernø, Steinar (1985): *Sosialkontorundersøkelsen : sluttrapport*. Oslo: Norges kommunal- og sosialhøgskole.
- Stolanowski, Per-Arne, og Michel Helge Rønnestad (1997): *Profesjonell utvikling i psykososialt arbeide*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Terry, D. J., M. Nielsen og L. Perchard (1993): "Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress buffering role of social support." *Australian journal of psychology*, 45(3), 168-175.
- Terum, Lars-Inge (1996): *Grenser for sosialpolitisk modernisering*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Tufte, Per Arne (2000): *En intuitiv innføring i logistisk regresjon* (No. Arbeidsnotat nr. 8-2000). Oslo: Statens institutt for forbruksforskning (SIFO).
- Ulleberg, P., og H. Nordvik (2001): *Faktoranalyse: Innføring i faktorteori og faktoranalyse*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005a): *Rammeplan for 3-årig sosionomutdanning*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005b): *Rammeplan og forskrift for 3-årig barnevernspedagogutdanning*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- Weir, Mary (1976): *Job Satisfaction: Challenge and response in modern Britain*. Glasgow: Fontana.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i oppgaven er 32 410.

Vedlegg 1: Utdrag fra spørreskjemaet

9	Her følger noen påstander som i større eller mindre grad kan beskrive en jobb. Kan du krysse av for hvor enig eller uenig du er i påstandene når det gjelder den jobben du har nå?	Svært uenig	Uenig	Enig	Svært enig
	Jobben min krever at jeg arbeider svært raskt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jobben min krever at jeg arbeider svært hardt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg blir ikke bedt om å gjøre uforholdsmessig mye arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg har nok tid til å nå gjort jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg er ikke utsatt for motstridende krav fra andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jobben min gjør det mulig å treffe mange avgjørelser på egen hånd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	I jobben min har jeg svært liten frihet til å bestemme hvordan jeg vil utføre arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg har mye å si når det gjelder hva som skjer med jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jobben min krever at jeg lærer meg nye ting	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	I jobben min er det mye gjentakelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jobben min krever at jeg er kreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg gjør mye forskjellig i arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg har mulighet til å utvikle meg videre på områder jeg har anlegg for	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg arbeider sammen med hjelpsomme kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg arbeider sammen med folk som er opptatt av meg som person	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Min nærmeste overordnede er hjelpsom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Min nærmeste overordnede er opptatt av at jeg trives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22a	Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?	Svært tilfreds	1	2	3	4	5	Svært utilfreds
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

22b	Har du forsøkt å få annet arbeid (stilling / jobb) den siste måneden?	Ja	Nei
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om ditt forhold til arbeidet ditt?	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
	Den største tilfredsstillelsen i livet mitt kommer fra arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Det viktigste som skjer meg, har å gjøre med arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg er virkelig en perfektjonist når det gjelder arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg lever og ånder for arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg er svært personlig engasjert i arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De fleste ting i livet er viktigere enn arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24a	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om ditt forhold til den bedriften eller virksomheten som du arbeider i?	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig
	Jeg er stolt av å arbeide for denne virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg er villig til å gjøre en ekstra innsats for å hjelpe virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg kunne godt ta nesten hvilken som helst arbeidsoppgave for å kunne fortsette å arbeide i denne virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Jeg tolerer svært liten tilknytning til denne virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vedlegg 2: Analyser og tabeller

Tabell 23: Faktoranalyse av utsagn om arbeidsmiljø. Andre velferdsstatsprofesjoner

Faktor 1: Krav	Faktor 2: Kontroll	Faktor 3: Sosial støtte
Egenverdi: 1,606	Egenverdi: 3,862	Egenverdi: 2,811
Forklart varians: 14,4 %	Forklart varians: 15,8 %	Forklart varians: 15,7 %
- Jobben min krever at jeg arbeider svært raskt (0,662)	- Jobben min gjør det mulig å treffe mange avgjørelser på egenhånd (0,595)	- Jeg arbeider sammen med hjelpsomme kolleger (0,687)
- Jobben min krever at jeg arbeider svært hardt (0,708)	- I jobben min har jeg svært liten frihet til å bestemme hvordan jeg vil utføre arbeidet (0,575)*	- Jeg arbeider sammen med folk som er opptatt av meg som person (0,733)
- Jeg blir ikke bedt om å gjøre uforholdsmessig mye arbeid (0,559)*	- Jeg har mye å si når det gjelder hva som skjer med jobben min (0,492)	- Min nærmeste overordnede er hjelpsom (0,829)
- Jeg har nok tid til å få gjort jobben (0,685)*	- Jobben min krever at jeg lærer meg nye ting (0,497)	- Min nærmeste overordnede er opptatt av at jeg trives (0,827)
- Jeg er ikke utsatt for motstridende krav fra andre (0,513)*	- I jobben min er det mye gjentakelser (0,488)*	
- Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter (0,461)	- Jobben min krever at jeg er kreativ (0,648)	
	- Jobben min krever et høyt nivå av ferdigheter (0,480)	
	- Jeg gjør mye forskjellig i arbeidet mitt (0,638)	
	- Jeg har mulighet for å utvikle meg videre på områder jeg har anlegg for (0,561)	

Prinsipal komponentanalyse, varimax rotasjon. Viser indikatorer med faktorladninger over 0,40. For spørsmål merket med * er skalaen snudd i analysen (dvs. at 1 = "Svært enig", 2 = "Enig", 3 = "Uenig" og 4 = "Svært uenig"). N = 985.

Tabell 24: Ordinal logistisk regresjon av spørsmålet *Alt i alt, hvor tilfreds er du med jobben din?* Sosialarbeiderprofesjoner og andre velferdsstatsprofesjoner

	Sosialarbeiderprofesjoner				Andre velferdsstatsprofesjoner			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil
Kuttpunkter:								
Tilfredshet = 1	-1,514	1,623	6,548	6,064	0,621	0,786	12,770**	2,875
Tilfredshet = 2	1,236	1,296	9,541	5,968	2,925**	0,637	15,498**	2,843
Tilfredshet = 3	3,113*	1,300	11,627	6,019	5,127**	0,641	17,912**	2,885
Tilfredshet = 4	6,107**	1,390	14,649*	6,063	7,961**	0,695	20,789**	2,908
Koeffisienter:								
Kjønn	0,109	0,472	0,181	0,480	0,330	0,221	0,418	0,223
Alder	0,007	0,024	-0,003	0,024	0,010	0,013	0,017	0,013
Klientkontakt	-0,326	0,529	-0,131	0,546	-0,120	0,312	0,168	0,325
Krav	-1,256**	0,357	1,599	2,675	-0,588**	0,172	3,137*	1,405
Kontroll	1,876**	0,534	5,077	3,328	1,880**	0,254	7,721**	1,896
Sosial støtte	1,103**	0,374	4,258	3,689	1,462**	0,177	5,129**	1,361
Krav x kontroll			0,194	0,951			0,379	0,458
Kontroll x sosial støtte			-0,359	1,066			-0,125	0,506
Krav x sosial støtte			0,094	0,815			-0,814*	0,356
Krav x krav			-1,072*	0,464			-0,818**	0,259
-2LL kun konstanten inne		329,767		329,767		1427,893		1427,893
-2LL alle variabler inne		281,822 ¹		273,640 ¹		1231,263 ¹		1197,761 ¹

* betyr signifikant på 5 % -nivå. ** betyr signifikant på 1 % -nivå. ¹ betyr at den fulle modellen er signifikant bedre på 1 % -nivå enn en modell med bare konstantledd. Det er ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. N for sosialarbeiderprofesjoner = 134. N for andre velferdsstatsyrkesprofesjoner = 606.

Tabell 25: Krysstabell mellom jobbtilfredshet og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Andre velferdsstatsprofesjoner

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Utilfreds/ usikker	21 %	24 %	39 %	53 %	27 %	13 %	56 %	26 %	13 %
Tilfreds	79 %	76 %	61 %	47 %	73 %	88 %	45 %	74 %	87 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %	101 %	100 %	100 %
Korrelasjon	-0,138** (N = 833)			0,314** (N = 834)			0,333** (N = 831)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Tabell 26: Krysstabell mellom hvorvidt man har søkt ny jobb den siste måneden, og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Andre velferdsstatsprofesjoner

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Ikke søkt jobb	86 %	83 %	87 %	76 %	88 %	88 %	81 %	84 %	87 %
Søkt jobb	15 %	17 %	13 %	25 %	12 %	12 %	19 %	16 %	13 %
Totalt	101 %	100 %	100 %	101 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Korrelasjon	-0,016 (N = 834)			-0,103** (N = 835)			-0,064 (N = 832)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Tabell 27: Krysstabell mellom jobbengasjement og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Andre velferdsstatsprofesjoner

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Jobbeng. 1	28 %	21 %	22 %	35 %	22 %	18 %	29 %	21 %	22 %
Jobbeng. 2	35 %	39 %	31 %	41 %	39 %	30 %	39 %	38 %	32 %
Jobbeng. 3	37 %	40 %	47 %	25 %	40 %	52 %	32 %	40 %	46 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	101 %	101 %	100 %	100 %	99 %	100 %
Korrelasjon	0,066* (N = 837)			0,189** (N = 838)			0,095** (N = 835)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.

Tabell 28: Krysstabell mellom organisasjonstilknytning og grad av krav, kontroll og sosial støtte. Andre velferdsstatsprofesjoner

	Lave krav	Middels krav	Høye krav	Lav kontr.	Middels kontroll	Høy kontr.	Lite støtte	Middels støtte	Mye støtte
Org.tilk. 1	19 %	26 %	27 %	44 %	20 %	17 %	45 %	24 %	14 %
Org.tilk. 2	45 %	41 %	39 %	38 %	48 %	38 %	41 %	47 %	38 %
Org.tilk. 3	36 %	33 %	33 %	19 %	32 %	45 %	14 %	29 %	48 %
Totalt	100 %	100 %	99 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Korrelasjon	-0,047 (N = 836)			0,228** (N = 837)			0,303** (N = 834)		

Korrelasjonsmålet som er oppgitt er Kendalls tau-b. * betyr at korrelasjonen er signifikant på 5 % -nivå, ** betyr at den er signifikant på 1 % -nivå.